

Gemeente Hengelo
T.a.v. de gemeenteraad
Postbus 18
7550 AA HENGELO

uw kenmerk	ons kenmerk / nr.	contactpersoon J. ter Hofte	
betreft Ontwerpbegroting 2026 GR SWB Midden Twente		Bijlage(n) 1	datum 11 april 2025

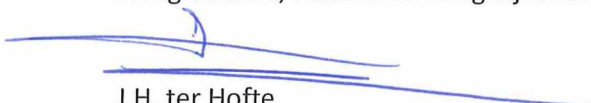
Geachte gemeenteraad,

Bijgaand ontvangt u de Ontwerpbegroting 2026 van de gemeenschappelijke regeling Sociaal Werk-leerbedrijf Midden Twente.

Conform artikel 30 van de Gemeenschappelijke Regeling kunt u binnen 12 weken na ontvangst uw gevoelens doen blijken over de Ontwerpbegroting 2026.

Wij zien uw reactie gaarne uiterlijk 13 juni 2025 tegemoet, opdat wij deze nog mee kunnen nemen in onze Algemene Bestuursvergadering van 27 juni waar de definitieve begroting 2026 zal worden vastgesteld.

Hoogachtend, namens het Dagelijks Bestuur



J.H. ter Hofte
Directeur

Bijlage: ontwerpbegroting 2026

ONTWERP BEGROTING 2026

Sociaal Werk-leerbedrijf Midden Twente (Gildebor & SWB)



1. Algemene toelichting.....	4
1.1. Inleiding.....	4
1.2. Algemene ontwikkelingen	4
1.3. Ontwikkelingen binnen de organisatie	5
1.4. Financiële ontwikkelingen	5
2. Missie en visie.....	6
2.1. Missie	6
2.2. Visie.....	6
2.3. Kernwaarden	6
3. Arbeidsontwikkeling	7
3.1. Wat willen we bereiken.....	7
3.2. Wat gaan we daarvoor doen in 2026?	8
3.3. Wat is het financiële kader	8
3.4. Meten is weten, KPI's	9
4. Beschut.....	10
4.1. Wat willen we bereiken	10
4.2. Wat gaan we daarvoor doen in 2026.....	11
4.3. Wat is het financiële kader	11
4.4. Meten is weten, KPI's	12
5. Beheer openbare ruimte	13
5.1. Wat willen we bereiken.....	13
5.2. Wat gaan we daarvoor doen in 2026.....	14
5.3. Wat is het financiële kader	14
5.4. Meten is weten, KPI's	14

6. Bedrijfsvoering.....	16
6.1 Wat willen we bereiken	16
7. HR	18
7.1 Wat willen we bereiken	18
7.2 Wat gaan we daarvoor doen in 2026	18
7.3 Meten is weten, KPI's	18
8. Marketing en Communicatie.....	20
8.1 Wat willen we bereiken	20
8.2 Wat gaan we daarvoor doen in 2026	20
8.3 Meten is weten	20
9. Weerstandsvermogen en risicobeheersing.....	21
9.1 Benodigd weerstandsvermogen	21
9.2 Kengetallen	21
10. Treasury beleid	22
11. Financiële begroting en meerjarenperspectief.....	23
11.1 Overzicht baten en lasten 2026	23
11.2 Meerjarenperspectief 2026-2029	24
Bijlagen	25
Bijlage A Gemeentelijke bijdrage	26
Bijlage B Investerings	27
Bijlage C Incidentele baten en lasten	28
Bijlage D Risicomatrix.....	29
Bijlage E Baten en lasten per Taakveld.....	30

1. Algemene toelichting

1.1. Inleiding

Voor u ligt de ontwerpbegroting 2026 en de meerjarenraming 2026-2029 van de Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Werk-Leer Bedrijf Midden Twente (hierna SWB). Uitgangspunten van deze begroting zijn de programmarekening 2024, het bedrijfsplan 2025, de gemaakte afspraken met de opdrachtgevers en de septembercirculaire 2024.

Deze begroting is gebaseerd op de strategie en tactische plannen zoals die voortkomen uit het strategisch plan 2023-2027. In 2025 ronden we het laatste deel van de doorontwikkeling van de organisatie af door een toekomstbestendig plan te maken voor de organisatie van onze bedrijfsvoering. Daarnaast wordt volop ingezet op de verdere methodische ontwikkeling van arbeidsontwikkeling en het inzetten op de zichtbaarheid van onze organisatie. En ondanks dat cultuurontwikkeling in een organisatie nooit af is, hebben we in 2025 een basis gelegd waar we de komende jaren mee verder kunnen.

Op basis van de afspraken over de doelstellingen van ons openbare lichaam, geven wij invulling aan drie gemeentelijke kerntaken:

1. Arbeidsontwikkeling
2. Beschut werk
3. Beheer openbare ruimte.

De GR gemeenten hebben de rol van regievoerder en Gildebor en SWB vormen de uitvoeringsorganisatie. Gezien de actuele en continu veranderende ontwikkelingen en omstandigheden op o.a. de arbeidsmarkt, de doelgroep samenstelling, de politieke omstandigheden en de verandering in de wet- en regelgeving zijn we genoodzaakt onze bakens continu aan te passen aan de veranderende omgevingsfactoren. Maar we zijn ook koersvast als het gaat om dat we onszelf blijven ontwikkelen als een modern werkontwikkelbedrijf: een springplank om werkzoekenden bij reguliere werkgevers te plaatsen (maar ook een vangnet als dat niet haalbaar is) en een adviseur voor werkgevers die sociaal willen ondernemen. Dit alles in het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt. Dat doen we onder ons motto:

Samen Werk maken van Werk

1.2. Algemene ontwikkelingen

Alhoewel een tendens lijkt ingezet dat de waarde van de werkontwikkelbedrijven weer wordt gezien, blijven de financiële randvoorwaarden waar onze sector mee te maken heeft uiterst onzeker. Dit vraagt dan ook continue alertheid en bijsturing. De komende jaren zijn er extra middelen beschikbaar voor de instandhouding van de infrastructuur van werkontwikkelbedrijven, anderzijds zien we een afnemende trend in de Rijksbijdrage die ook sneller gaat dan de afname van de doelgroep en de daarmee gepaard gaande afnemende loonkosten. Ook merken wij dat bij onze

gemeenten de financiële kaders krapper worden, wat onder andere in het fysieke domein tot druk leidt op de budgetten terwijl anderzijds de kosten toenemen. De komende jaren zal veel creativiteit van ons gevraagd worden binnen deze krappe kaders de bedoeling te blijven realiseren. Hierbij is van groot belang om voortdurend in dialoog te blijven met onze opdrachtgevers om elkaar scherp te houden en de verwachtingen in alle realiteit goed te managen.

1.3. Ontwikkelingen binnen de organisatie

In 2025 hebben we een start gemaakt met de invoering van procesgericht werken. Dit met als doel een betere stroomlijning en verdere professionalisering van onze processen. Arbeidsontwikkeling blijft centraal staan in alles wat we doen: mensen ontwikkelen en toe leiden naar werk (en daar waar dat noodzakelijk is het bieden van een beschutte werkplek). Binnen Gildebor moeten we zelf nog meer dan nu het goede voorbeeld geven: samen werken aan arbeidsparticipatie en een kwalitatief goede buitenruimte door adequaat beheer.

Tweede belangrijke organisatieontwikkeling die in 2025 is ingezet betreft het cultuurtraject. Zie hiervoor verder paragraaf 2.3

Alhoewel nog niet in deze begroting verwerkt omdat besluitvorming nog moet plaatsvinden, maar in 2025 zijn we samen met DCW aan het onderzoeken of we gezamenlijk het beschut werk voor Oldenzaal en Losser kunnen organiseren. Wij zien dit als een mooie opstap naar een verdere verkenning van de werkleerbedrijven in 2025 om zo gezamenlijk nog beter de continuïteit te kunnen borgen voor alle mensen in de regio Twente die ons nodig hebben voor ondersteuning als het gaat om een plek op de arbeidsmarkt.

1.4. Financiële ontwikkelingen

Zoals al eerder benoemd verloopt de ontwikkeling van de financiële kaders uitermate grillig en vraagt dit voortdurende alertheid. De nu aangeboden begroting 2026 kent een tekort welke met name veroorzaakt wordt door de sterk afnemende Rijksbijdrage voor 2026. Dit terwijl juist met de doorontwikkeling is ingezet op versterking van de organisatie om de steeds complexer wordende doelgroep van adequate ondersteuning en begeleiding te voorzien. We accepteren voor 2026 dit tekort, ook in de wetenschap dat er sprake is van een adequaat weerstandsvermogen en het gegeven dat het meerjarenperspectief een positief beeld laat zien. Dit betekent echter geenszins dat we dit tekort lichtvaardig opvatten. We zullen de komende jaren creatief en uiterst alert moeten zijn en blijven, en onze organisatie zal “mee moeten ademen” met de beschikbare financiële kaders.

Kaders en aannames	B2026
Loonprijsontwikkeling Rijksbijdrage WSW	4,00%
CAO stijging SGO	1,13%
CAO stijging WSW	2,75%
CAO stijging Aan de slag	5,00%
Indexatie Omzet Gildebor	3,20%
Indexatie overige omzetten	3,00%
Indexatie productie kosten, overige bedrijfskosten en energiekosten	3,00%

2. Missie en visie

Vanuit onze vastgestelde missie en visie vervult de uitvoeringsorganisatie SWB Midden Twente voor haar drie deelnemende gemeenten een publieke opdracht in een private omgeving.

2.1. Missie

Wij ontwikkelen mensen met een afstand tot werk tot waardevolle werknemers. We leveren kwaliteit vanuit een financieel solide en continue basis.

2.2. Visie

Elk mens is waardevol en verdient het om te participeren in de maatschappij. Werk is belangrijk om te kunnen participeren.

Samen Werk maken van Werk

2.3. Kernwaarden

In 2025 wordt gestart met een cultuurtraject en ontwikkelen we met elkaar een identiteit die past bij wie en wat we als organisatie willen zijn, en welk gedrag daar van eenieder van ons bij past. Dit vanuit de opvatting dat mensen culturen vormen, en culturen mensen vormen. Alhoewel onze huidige kernwaarden (publiek, sociaal, ondernemend, betrokkenheid en ontwikkelend) nog niets aan zeggingskracht hebben verloren, is het de vraag in hoeverre ze nu echt iets zeggen over onze drijfveren en overtuigingen. Om kernwaarden echt te laten beklijven dienen deze tot stand te komen vanuit interactie en dialoog tussen mensen, en daarmee ook concreet vertaald te worden in onze gedragsregels. Begin 2026 zullen de contouren hiervan staan, leidend tot mogelijke aangepaste kernwaarden.

3. Arbeidsontwikkeling

3.1. Wat willen we bereiken

Arbeidsontwikkeling is het bestaansrecht van onze organisatie. SWB en Gildebor ontwikkelen mensen met een ondersteuningsvraag op het gebied van werk tot waardevolle werknemers. Dit is dé kerntaak van ons. In de ketensamenwerking van gemeenten – SWB – Werkplein voeren wij re-integratietrajecten uit voor de gemeentelijke doelgroep van de Participatiewet. Het uitgangspunt daarbij is altijd het verbeteren van de (werknemers)vaardigheden en het wegnemen van belemmeringen (met als doel arbeidsinpassing op korte of langere termijn). Dit doen we middels maatwerk, dit gebeurt bij SWB of Gildebor intern, bij opdrachtgevers of bij andere partners.

In 2025 hebben we samen met de gemeenten focuspunten in de prestatiecontracten opgenomen om ons te richten op nieuw zakelijk partnerschap. Dit partnerschap is gebaseerd op onderling vertrouwen en op het gezamenlijk nemen van verantwoordelijkheid om te doen wat nodig is voor onze klanten, binnen de daarvoor beschikbare budgetten. SWB biedt een breed palet aan diensten en is toegepast om iedereen met een re-integratiebehoefte te bedienen. SWB zet daarbij in op een actueel, gevarieerd en vraaggericht aanbod en ontwikkelt specifieke instrumenten voor bijzondere doelgroepen.

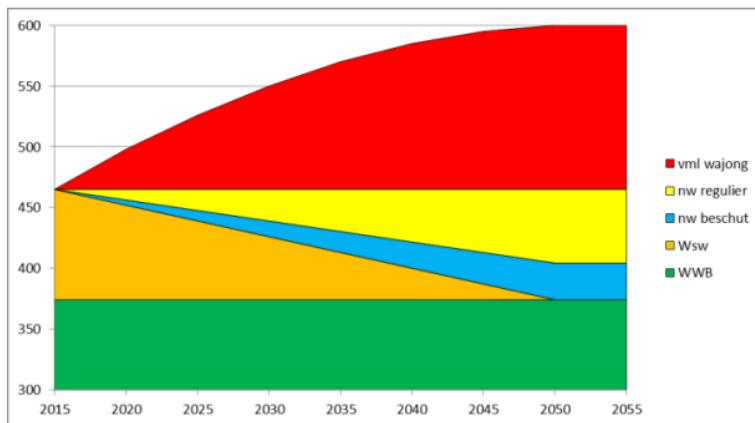
Verbeteren re-integratieactiviteiten

Met het verscherpen van de focus op de samenwerking met gemeenten, kunnen we het aanbod van trajecten nog beter toespitsen op de vraag vanuit diverse doelgroepen. De werkloosheid is laag en de doelgroep vraagt een specifieke aanpak, waarbij de samenwerking met de ketenpartners nog belangrijker is. Onze vernieuwende infrastructuur leent zich bij uitstek ook voor deze nieuwe doelgroepen. Tevens zetten we sterk in op het nog beter toerusten van onze begeleidende professionals. Doorontwikkeling van onze organisatie en ontwikkeling van onze mensen blijft van belang om dé organisatie te blijven op het gebied van arbeidsontwikkeling in Midden Twente.

In 2026 zal de ontwikkeling van diverse leerlijnen verder zijn, waardoor mensen vanaf de start van het traject met goede coaching en begeleiding kunnen doorgroeien naar verschillende werksoorten. Hiermee kunnen ze doorstromen naar het werkleerbedrijf en Gildebor en indien haalbaar naar reguliere werkgevers.

Inzet onbenut arbeidspotentieel

Veel mensen staan nog aan de zijlijn van de arbeidsmarkt. Onderstaand overzicht laat zien dat de verwachtingen van de Participatiewet (vanaf 2015) niet zijn waargemaakt:



Er is in Nederland dus nog een groot onbenut arbeidspotentieel. Samen met Cedris, de gemeenten, het Werkplein, het UWV, werkgevers en onderwijsinstellingen willen wij ons ook daarop gaan inzetten. SWB zal dat doen vanuit haar opgave om mensen te ontwikkelen naar waardevolle medewerkers. Wij zetten in op de ontwikkelkant van de medewerker/cliënt van zijn/haar (werknemers)vaardigheden. Wij zullen de medewerker/cliënt hierin ondersteunen en daarnaast ook de werkgever laten zien dat medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt van grote meerwaarde kunnen zijn voor hun bedrijf. Daar ligt onze focus voor 2026. SWB als verbindende en professionele dienstverlener, als specialist op arbeidsontwikkeling en sociaal ondernemen.

3.2. Wat gaan we daarvoor doen in 2026?

Goede relatie met de gemeenten

In 2026 gaan we ons richten op nieuw zakelijk partnerschap met de gemeenten. Zij zijn immers regievoerder en opdrachtgever. Dit partnerschap is gebaseerd op onderling vertrouwen en op het gezamenlijk nemen van verantwoordelijkheid om te doen wat nodig is voor onze klanten, binnen de daarvoor beschikbare budgetten. Hiermee pakken we de uitdagingen samen op met de gemeenten en gaan we op zoek naar nieuwe oplossingen.

Nieuwe opdrachtgevers c.q. samenwerkingspartners

Wij geloven erin dat we onze infrastructuur, kennis en ervaring breder kunnen inzetten dan we anno 2025 doen. We gaan daarom proactief op zoek naar nieuwe partners. Daarbij denken we met name aan het UWV, onderwijs en werkgevers. We doen dat door zichtbaarder te zijn en onze resultaten meer te etaleren.

De uitstroom naar betaald werk blijft op peil

Het aantal cliënten in de Participatiewet is de afgelopen jaren afgenomen en de doelgroep die overblijft is moeilijker te bemiddelen. Ondanks dat is onze doelstelling de uitstroom minimaal gelijk te houden. We blijven ernaar streven om minimaal 60% van de door onze opdrachtgevers aangemelde cliënten te ontwikkelen tot bemiddelingsrijpe kandidaten voor de arbeidsmarkt. Daarvoor gaan we onze aanpak intensiveren.

3.3. Wat is het financiële kader

Het landelijk beleid is nog steeds niet duidelijk, maar de beschikbare P-budgetten binnen de gemeenten zullen ook in 2026 onder druk blijven staan. Dit is van invloed op de begroting 2026 en daarom zullen wij ons op een breder terrein inzetten qua arbeidsontwikkeling. We genereren

nieuwe middelen door coalities op te zoeken met andere partijen om onbenut arbeidspotentieel te bereiken en te ontwikkelen. Deze ontwikkeling is nog vrij onzeker en financieel is hiervoor nog slechts beperkt budget opgenomen in de begroting 2026.

3.4. Meten is weten, KPI's

Vanaf 2023 meten we de belangrijkste KPI's; Kwaliteit, Tevredenheid en Rendement per proces. Voor het proces arbeidsontwikkeling zijn dat de volgende 3 KPI's:

Kwaliteit – *het procentuele deel positieve resultaten, 'doelstelling behaald', van de beëindigde trajecten in een periode. Uitgedrukt in %. Norm is > 60 %.*

Tevredenheid – *de waardering van de opdrachtgevers/klantmanagers over onze dienstverlening in een periode. Steekproefsgewijs bepaald en uitgedrukt in het percentage positieve beoordelingen. Norm is > 80%.*

Rendement – *de gewogen zwaarte van de caseload per werkcoach arbeidsontwikkeling. Uitgedrukt in equivalenten per FTE aan het einde van een periode. Norm is 36 equivalenten per FTE.*

In 2026 gaan we een klanttevredenheidsonderzoek of klantenpanel ontwikkelen in samenwerking met de gemeenten. Doel hiervan is om a) de opdrachtverstrekking vanuit de gemeente, b) de uitvoering door SWB en c) de communicatie en onderlinge samenwerking te evalueren om op basis van de uitkomsten de werkwijze en de uitvoering te kunnen optimaliseren.

4. Beschut

4.1. Wat willen we bereiken

Op basis van de doelstellingen van de GR, voert SWB Midden Twente het proces beschut werk uit voor de deelnemende GR gemeenten en voor Haaksbergen. Vanuit onze visie vinden wij dat elk mens waardevol is en het verdient om te participeren in de maatschappij. Werk is daarbij belangrijk. Wij streven naar zo regulier mogelijk werk, maar als dit niet lukt biedt SWB een veilige beschutte werkomgeving.

Wij willen mensen met een Wsw-dienstverband en een dienstverband in het kader van de Participatiewet (met een indicatie Nieuw Beschut) duurzaam werk bieden. Al deze mensen worden door middel van een maatwerktraject zodanig begeleid en ondersteund dat hun talenten maximaal tot ontplooiing komen. In dat kader bieden wij een diversiteit aan werksoorten aan die past bij de competenties en wensen van mensen die we begeleiden. Ook Gildebor speelt daarin een belangrijke rol. Het werken in grijs en groen is bij uitstek een werksoort waar een deel van onze medewerkers passend werk kunnen verrichten.

De uitdaging voor de komende jaren is dat het aantal Wsw'ers verder afneemt. Al vanaf 2015 vindt er geen nieuwe instroom meer plaats. De komende 10 jaar gaat ruim 45% met pensioen. Hier moeten we op anticiperen. We zetten nu tijdelijke contracten met loonkostensubsidie in of andere doelgroepen vanuit een traject vanuit de participatiewet (Z-routekandidaten en/of inburgertrajecten), maar ook stagiaires vanuit het onderwijs, werkervaringsplekken vanuit het UWV of nuggers (niet uitkeringsgerechtigden).

Passende werkomgeving en infrastructuur

De huidige en dus afnemende populatie Wsw-medewerkers wordt ouder en hun arbeidspotentieel neemt af. Tevens zien wij dat de aantallen instroom van nieuwe medewerkers uit de Participatiewet (de Nieuw Beschutters) niet de aantallen uitstroom van Wsw-medewerkers compenseert. Wij dienen onze methodieken, begeleidingsintensiteit en infrastructuur continu aan te passen. Wij zullen de banden met werkgevers in Twente aantrekken, zodat wij diversiteit in werksoorten kunnen houden; dat achten we van groot belang om onze missie te volgen. We willen immers op alle niveaus passende werkplekken kunnen (blijven) bieden, waar onze medewerkers tot hun recht komen en zich kunnen ontwikkelen. Tevens zetten we onze infrastructuur in voor tijdelijke ontwikkelplekken voor cliënten die vanuit de gemeenten of het UWV weer naar een betaalde baan worden begeleid. Binnen onze eigen infrastructuur hebben we na een interne verhuizing nu ook de ontwikkelstappen over de afdelingen in beeld/zicht gebracht. Er is nu sprake van een monteren- & verpakken vleugel en een techniekvleugel. Op de 4 interne afdelingen zijn verschillende vaardigheden en competenties nodig om de werkzaamheden van die afdeling aan te kunnen. Door intern een stap te maken, hebben onze medewerkers de benodigde competenties behaald en kunnen ze verder in hun ontwikkeling.

We zien in de begroting 2026 voor het Werkleerbedrijf een kleine stijging in de omzet ten opzichte van bedrijfsplan 2025. We hebben een aantal goed renderende werksoorten binnen kunnen halen en door de optimalisatie van ons interne werkleerbedrijf kunnen we efficiënter werken en daardoor meer werk aan.

Proces beschut binnen Gildebor

Het bedrijfsonderdeel Gildebor is een belangrijke plek voor onze beschutte medewerkers om te werken en te groeien in hun ontwikkeling in de groen of grijsbranche. We hebben inmiddels teams

met een diversiteit aan medewerkers. De groepsbegeleiders/praktijkopleiders/meewerkende voormannen van deze teams zorgen voor de overdracht van kennis van de BOR-taken; de “meester” leert de “gezel” volgens de principes van 't Gilde. Op deze wijze versterken wij de arbeidsontwikkeling van de medewerkers en is Gildebor een moderne sociale onderneming als het gaat om inclusie. In 2026 werken we in gezamenlijkheid aan een nog grotere optimalisatie van deze kerntaak van Gildebor en SWB. We willen meer tijd inzetten en oprecht aandacht geven aan de beschutte groep bij Gildebor.

4.2. Wat gaan we daarvoor doen in 2026

Nieuwe opdrachtgevers

We blijven ons richten op werkgevers in de subregio Midden Twente om ons volledige dienstverlenings- en werkaanbod te kunnen blijven aanbieden. Dit aanbod moet aansluiten bij de kennis en vaardigheden van onze medewerkers. Door werk “op te halen” voor de medewerkers die beschut binnen werken, of door hen te detacheren bij bedrijven waar dat mogelijk is, positioneren we ons als een flexibele partner. We geloven in de aanpak ‘extern, tenzij’ wanneer detacheren voor de medewerker haalbaar is. Dit biedt medewerkers mooie kansen voor ontwikkeling, dichtbij huis te werken en bij te dragen aan lokale bedrijven, waardoor de waarde van werk nog verder wordt benut.

Klaar voor nieuwe doelgroepen

Daarnaast is de instroom van nieuwe doelgroepen medewerkers zeer divers en zal dit in de komende jaren zo blijven. Groepen zoals Z-Route, statushouders en schoolverlaters hebben elk hun eigen uitdagingen, wat steeds meer van onze organisatie vraagt. Onze professionele werkleiding moet zich hierop aanpassen, wat persoonlijke ontwikkeling vereist. We hebben ons voorbereid op 2026 door onze organisatie verder te ontwikkelen. We investeren in een basisformatie leidinggevenden zodat alle medewerkers de nodige aandacht en begeleiding krijgen. Ook blijven we investeren in het verbreden van de kennis en vaardigheden van onze professionals, zodat we in staat zijn om een innovatief aanbod te creëren voor deze nieuwe doelgroepen.

4.3. Wat is het financiële kader

Met de komst van de Participatiewet eindigde de instroom in de SW per 1 januari 2015. Het aantal personen werkzaam onder de Wsw neemt zo’n 4 – 6 % per jaar af. We zijn de afgelopen 9 jaar dus met ca 40 % gedaald. Dat heeft zijn weerslag op het verdienvermogen van SWB. We moeten derhalve voortdurend alert zijn op het enerzijds adequaat kunnen blijven bedienen van de mensen die op ons aangewezen zijn voor begeleiding en ondersteuning (en een complexere ondersteuningsvraag heeft dan voorheen), en anderzijds de krapper wordende budgettaire kaders.

Naast de SW doelgroep is een nieuwe doelgroep ontstaan, de nieuw beschutters (NBw). De omvang van deze doelgroep kent een stijgende lijn die bepaald wordt door de taakstelling per gemeente. Wij gaan uit van een nieuwe instroom in 2026 van 10 fte. Dit is niet gelijk aan de taakstelling van de deelnemende gemeenten, aangezien zij vrij zijn de nieuw beschutter ook rechtstreeks bij werkgevers te plaatsen. Deze doelgroep kent een bijzondere financieringsvorm, de financiering komt deels uit het BUIG-budget (de loonkostensubsidie) en deels uit de opbrengsten van hun werkzaamheden. Daarnaast worden de begeleidingskosten gefinancierd uit de Participatiewet. De totale business case

van deze doelgroep is –ondanks een verhoging van de vergoeding vanaf 2024- steeds meer verlieslatend. Het onderwerp staat al geruime tijd op de agenda in Den Haag; hopelijk leidt dit tot een structureel sluitende business case op termijn. Ook hebben we hier op lokaal niveau een open gesprek over met de gemeenten. Zo wordt de problematiek ook voor hen helder en kunnen we zo mogelijk in de regio aan passende oplossingen werken.

4.4. Meten is weten, KPI's

Voor 2026 en de daaropvolgende jaren willen we nieuwe KPI's vaststellen om de effectiviteit van onze dienstverlening binnen het beschutte proces goed te kunnen evalueren. We zullen de resterende maanden van 2025 benutten om de juiste KPI's te bepalen. Inmiddels is het team van het werkleerbedrijf compleet. De functies van de manager van het werkleerbedrijf en twee teamleiders (één voor het interne werkleerbedrijf en één voor externe plaatsingen en sociale ondernemingen) zijn per 1 maart 2025 ingevuld.

Kwaliteit – volgt

Tevredenheid – *volgt.*

Rendement – *het productieresultaat van de totale infrastructuur van het werk-leerbedrijf. Norm is 5,5 miljoen € per jaar.*

5. Beheer openbare ruimte

5.1. Wat willen we bereiken

Vanuit de gegunde opdracht staat Gildebor voor "kwalitatief beheer en onderhoud van de openbare ruimte, waarbij de werknemers in hun kracht worden gezet". Met deze dubbele doelstelling is Gildebor een unieke publiek-sociale onderneming. Gildebor werkt aan een leefbare omgeving. Dat doet zij door zich elke dag opnieuw in te zetten voor een schone, veilige en leefbare omgeving waar mensen met plezier wonen en verblijven. De vakmensen van Gildebor beheren en onderhouden een breed scala aan openbare ruimten in Hengelo, Hof van Twente, Borne, Haaksbergen en Oldenzaal, zoals groenonderhoud, sportvelden, begraafplaatsen, wegen en het riool. De ervaren vakmensen zetten zich in als leermeesters, zodat medewerkers die wat meer hulp nodig hebben, kunnen groeien en zich kunnen ontwikkelen. Zij leren de fijne kneepjes van het vak in de praktijk, ieder op zijn of haar eigen niveau.

Deze "dubbele opdracht" voor Gildebor levert in de praktijk soms spanning op: voor de inwoners van de gemeenten willen wij de kwaliteit leveren die gevraagd wordt, wij willen ook voldoen aan de arbeids-ontwikkelopdracht maar dit geheel moet passen binnen het geboden financiële kader. De juiste balans dienen wij elke keer weer op te zoeken met de deelnemende gemeenten.

Kwaliteit leveren die gevraagd wordt

Voor de gemeenten van Gildebor is de kwaliteit van de geleverde diensten essentieel. Hier blijven wij continu aan werken. Aan de hand van de juiste informatie kunnen wij de goede gesprekken voeren over de geleverde kwaliteit. Daarbij is het de taak van de gemeenten om naar haar inwoners te communiceren welk kwaliteitsniveau is afgesproken. De ervaring leert dat afspraak en beleving twee uitersten kunnen zijn. Daarin dienen we elkaar te verstaan en met de juiste informatie het goede gesprek te voeren. In 2026 is dit weer een belangrijk onderwerp.

Planning

Voor een goede aansturing van de taken binnen het beheer openbaar ruimte, is een goede planning van mensen, materiaal en materieel essentieel. Van belang hierbij is om een goede afweging te maken welke werkzaamheden wij zelf doen en welke werkzaamheden op de markt worden gezet. Uitgangspunt is om werkzaamheden zelf te doen (ook met medewerkers met een ondersteuningsvraag) waar het kan, en uit te besteden aan commerciële marktpartijen waar het moet.

De nieuwe teamleider ondersteuning & advies gaat hier in 2025 een basis voor leggen die in 2026 de eerste resultaten op gaat leveren. Het doel blijft een centrale integrale werkplanning.

Duurzaamheid

In het strategische plan wordt duurzaamheid prominent benoemd. Bovendien is duurzaamheid in het beheer van de openbare ruimte een steeds belangrijker uitgangspunt. De inzet van niet alleen mensen maar ook van machines en materieel dient duurzaam te gebeuren. Wij ontwikkelen ons steeds verder als organisatie die duurzaamheid op alle fronten hoog in het vaandel heeft: wij ontwikkelen duurzame werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, wij werken steeds vaker met duurzame middelen en streven naar duurzame samenwerkingen. Denk hierbij aan elektrificeren, klimaatadaptatie, ecologisch bermbeheer, de Green Deal, onkruidbestrijding met de warmwatermethode, etc. Ook in 2026 staat dit hoog op de agenda.

5.2. Wat gaan we daarvoor doen in 2026

Functies aan de onderkant van de arbeidsmarkt

Het aantal SW medewerkers dat geschikt is voor Gildebor neemt steeds verder af. We zullen daar een andere oplossing voor moeten vinden. De nieuwe doelgroepen leiden tot hogere uitvoeringskosten en daar zullen we met de opdrachtgevers over in gesprek moeten. In 2025 zullen we hierover gesprekken voeren met onze opdrachtgevers en we verwachten hier in 2026 nadere afspraken over te maken. In deze begroting zijn we ervan uitgegaan dat het resultaat hiervan in 2026 geen effect op het productieresultaat van Gildebor heeft omdat er naar verwachting niet of nauwelijks Wsw-medewerkers zullen uitstromen.

Verduurzaming van de werkzaamheden

Een deel van de extra infrastructurele middelen 2024 zijn gereserveerd om in 2025 elektrische handgereedschappen te kopen. Verduurzaming van onze werkzaamheden zal ook verder geïntensiveerd worden in de komende jaren. Dit aspect willen we graag oppakken met de deelnemende gemeenten, zodat de inwoners van de gemeenten zien dat Gildebor duurzaam is qua personeel maar ook qua uitvoering van de werkzaamheden. Gildebor wil zich als een volwaardige partner profileren om op een verantwoorde en duurzame wijze uitvoering te geven aan het beheer van de openbare ruimte. Hierover zullen nadere afspraken gemaakt worden met de deelnemende gemeenten.

Balans

De focus heeft bij Gildebor de afgelopen jaren nog (te) sterk op de operationele uitvoering gelegen. Zoals in het strategisch plan beschreven, is er meer balans nodig met financieel beheer en arbeidsontwikkeling. Onze nieuwe teamleiders vinden steeds beter de balans op deze drie kernaspecten.

5.3. Wat is het financiële kader

Voor de werkzaamheden beheer openbare ruimte zijn Dienstverleningsovereenkomsten afgesloten met de deelnemende gemeenten en opdrachtgevers. Ondanks dat wij in 2025 een slag geslagen hebben zien wij ook voor 2026 een grote uitdaging om alle punten van de DVO's meer inzichtelijk te maken en/of te herschrijven en de bijbehorende financiën in lijn te krijgen met de opdracht. De financiële rapportages worden verbeterd en het partnerschap verder geïntensiveerd. Dit is een wens van alle partijen. In de markt zien we, o.a. blijkend uit de aanbesteding die we hebben gedaan in 2025 voor de periode 2026-2029, dat de kosten op dit onderdeel fors oplopen met € 550k per jaar. Naar aanleiding hiervan hebben we bezuinigingsvoorstellen gedaan waarvoor er overeenstemming is over € 96k. Het resterende financiële effect zal voor rekening van de gemeente komen.

In 2026 zullen we onze eigen tarieven kritisch tegen het licht houden en de vergelijking maken met de markttarieven, om helder in beeld te krijgen hoe wij het in financieel opzicht ten opzichte van de markt doen.

5.4. Meten is weten, KPI's

Vanaf 2023 gaan we de belangrijkste KPI's; Kwaliteit, Tevredenheid en Rendement per proces meetbaar maken. Voor het proces beheer openbare ruimte zijn dat de volgende 3 kern KPI's:

Kwaliteit - het resultaat van het totaal aantal schouwingen, uitgedrukt in het aantal dat voldoet aan de norm. Norm is > 90 %.

Tevredenheid – het % meldingen dat binnen de tijd wordt afgehandeld. Norm is 85 %.

Rendement – *de financiële efficiency van de BOR-werkzaamheden van Gildebor als geheel, 'omzet – inkoop derden – kosten materieel - personeelskosten ambtelijk – Inleen Wsw derden en ASL – Kosten Materieeldienst'. Uitgedrukt in een percentage van de omzet. Norm is > 20 %*

6. Bedrijfsvoering

6.1 Wat willen we bereiken

Om de doelstellingen voor 2026 te halen heeft SWB Midden Twente behoefte aan een stevig fundament: de ondersteunende processen van de bedrijfsvoering. Deze processen zijn dienstbaar aan de primaire processen; zij moeten ervoor zorgen dat onze primaire processen goed geolied verlopen en van de juiste mensen, middelen en informatie wordt voorzien.

Onder bedrijfsvoering vallen de afdelingen Financiën, Informatievoorziening, Inkoop, Facilitaire zaken, Juridische zaken, Beleid & Projecten en Kwaliteit, Arbo & Milieu.

Transitie

In 2025 werken we een voorstel uit voor de organisatieontwikkeling van bedrijfsvoering welke in 2026 zijn beslag gaat krijgen. We bekijken wat de organisatie nodig heeft en kijken naar de mogelijkheden hoe we de inrichting van bedrijfsvoering daar het best op kunnen laten aansluiten. Ook wordt daarbij meegenomen dat we kunnen voldoen aan de nieuwste eisen die de buitenwereld aan ons stelt, bijvoorbeeld op het gebied van informatiebeveiliging. Voor onze ICT-infrastructuur werken wij nauw samen met ICT Hengelo en maken wij daarmee gebruik van de beveiligingssystemen van ICT Hengelo. Voor het veilig gebruik van ICT, de gedragscomponent van informatiebeveiliging, zijn wij zelf verantwoordelijk. We werken hiervoor op dit moment uit hoe we diverse CISO-taken in onze organisatie nog beter kunnen borgen.

Procesgericht werken

In 2025 hebben we een start gemaakt met het project procesgericht werken en het beschrijven en doorlichten van onze (hoofd) processen. In 2026 zal dit een vervolg krijgen zodat we zoveel mogelijk op een uniforme manier kunnen werken en we dit ook goed vastleggen en faciliteren.

In de tussentijd zitten we natuurlijk niet stil en kijken we welke verbeteringen we alvast kunnen doorvoeren. Dat doen we bijvoorbeeld met behulp van onze (verbijzonderde) interne controle en de (fraude) risicoanalyse. Ook passen we doorlopend verbeteringen toe in ons ERP-pakket Afas, waardoor we steeds prettiger kunnen (samen) werken.

Huisvesting

In 2025 voeren we een haalbaarheidsonderzoek huisvesting uit. Hierbij onderzoeken we wat de mogelijkheden zijn van onze panden voor verduurzaming en efficiënter ruimtegebruik. Kortom: toekomstbestendige huisvesting waar het prettig werken is. We werken op dit moment vanuit veel verschillende locaties verspreid over een groot werkgebied wat voor de onderlinge verbinding niet optimaal is. In 2026 gaan we samen met de gemeenten verder invulling geven aan een optimaal gebruik van de locaties.

Duurzaamheid

Een belangrijk thema dat ook in 2026 hoog op de agenda staat is duurzaamheid. Op de drie vlakken people, planet en profit gaan we stappen zetten en onze positie versterken. We hebben het hier over verduurzaming van onze gebouwen, wagenpark en benodigde materieel, maar zeker ook over duurzame inzetbaarheid van onze mensen. Ook kijken we kritisch naar onze financiële

duurzaamheid om toekomstbestendig te zijn en de continuïteit van onze dienstverlening te waarborgen.

7. HR

7.1 Wat willen we bereiken

In 2025 zijn we gestart met een cultuurtraject. Een traject waarin we willen toewerken naar één lerende en verbindende cultuur, waarbij onze leidinggevenden een belangrijke voorbeeldfunctie hebben en waarbij wordt ingezet op persoonlijk en ondernemend leiderschap.

We hebben reeds ons werving- en selectiebeleid in 2025 gemoderniseerd en zetten dit in 2026 voort door de pre- en onboarding verder te professionaliseren. Daarbij sluiten we aan bij vernieuwde kernwaarden en beoogde bedrijfscultuur.

Eind 2025 sluiten we het project MDIEU-subsidie af met een 5-jarenbeleidsplan Duurzame Inzetbaarheid. Binnen dit plan is er naast cultuur ook aandacht voor levensfasebewust personeelsbeleid, vitaliteit, persoonlijke ontwikkeling en inzet van middelen en materiaal. Door meer in te zetten op preventie en bevordering van werkvermogen en werkplezier, maken we de transitie van verzuimbeleid naar duurzame inzetbaarheidsbeleid.

7.2 Wat gaan we daarvoor doen in 2026

Wij geloven dat onze leidinggevenden een cruciale rol spelen bij het bevorderen van onze cultuur. We zetten actief in op de ontwikkeling van de leiderschapskwaliteiten van onze leidinggevenden. Dit doen we door onder andere inzicht te krijgen in de persoonlijkheidskenmerken van iedere medewerker in relatie tot elkaar en tot de opdracht.

In samenwerking met de afdeling Marketing & Communicatie besteden we extra aandacht aan employerbranding om in de huidige krappe arbeidsmarkt onze arbeidsmarktpositie te versterken.

We ontwikkelen levensfasebewust personeelsbeleid, dat we integreren in onze HR-cyclus. Iedere levensfase kent zijn eigen aandachtspunten. Vooral gezien de vergrijzing van ons medewerkersbestand, besteden we extra aandacht aan het bevorderen/behouden van het arbeidsvermogen van onze oudere medewerker.

Strategische personeelsplanning is een belangrijk onderwerp voor 2025, zodat we adequaat zicht hebben op de kwalitatieve naast de kwantitatieve uitstroom van ons personeelsbestand. Voor 2026 en verder kunnen we deze informatie benutten om adequaat te kunnen sturen op een personeelsbestand dat passend is bij onze opdracht.

7.3 Meten is weten, KPI's

Vanaf 2023 gaan we de belangrijkste KPI's; Kwaliteit, Tevredenheid en Rendement per proces meetbaar maken. Voor het HR-proces zijn dat de volgende KPI's:

Kwaliteit - *het kunnen blijven aantrekken van talent, in- door- en uitstroom van medewerkers en ziekteverzuim zijn belangrijke indicaties als het gaat om kwaliteit. Tevens is er ruim aandacht voor het aspect sociale veiligheid. De aanpak hierop en de resultaten daarvan zullen we ook monitoren in de managementrapportages.*

Tevredenheid – in 2024 is het laatste Medewerkersonderzoek Duurzame inzetbaarheid uitgevoerd. Gildebor/SWB had een eNPS (Net Promoters Score) van -15. In 2028 wordt dit onderzoek opnieuw uitgevoerd. We willen dan een positieve eNPS score behalen. In de tussentijd zullen we de acties die ingezet zijn naar aanleiding van het onderzoek 2024 volgen.

Rendement – door verzuim van onze medewerkers verliezen we productieve uren. Landelijk zien we dat het gemiddelde verzuimpercentage bij werkgeverbedrijven jaarlijks toeneemt en dat, met het ouder worden van de populatie, de gemiddelde verzuimduur ook toeneemt. We zetten in op het verminderen van de meldingsfrequentie met 5%, maar ook op een daling van het verzuim.

8. Marketing en Communicatie

In 2026 streven we ernaar om de koers die we in 2025 hebben ingezet verder te versterken en uit te breiden. We zullen de profilering en zichtbaarheid van Gildebor en SWB verder vergroten, met een focus op arbeidsontwikkeling en het helder communiceren van wat wij te bieden hebben. Via storytelling en employer branding bouwen we verder aan een sterk werkgeversmerk en zorgen we voor consistente en doeltreffende communicatie, zowel intern als extern. De brandingstrategie die we in 2025 inzetten, breiden we in 2026 verder uit, zodat Gildebor en SWB elkaar nog meer versterken en een moderne, herkenbare uitstraling behouden – altijd vanuit een mensgerichte benadering.

8.1 Wat willen we bereiken

We willen de zichtbaarheid van Gildebor en SWB verder vergroten, zowel in de samenleving als bij onze belangrijkste doelgroepen: werkgevers, onderwijsinstellingen, overheden en werkzoekenden. We laten zien welke voordelen een samenwerking met ons biedt en hoe wij bijdragen aan de ontwikkeling van mensen.

8.2 Wat gaan we daarvoor doen in 2026

In 2026 blijven we de communicatie afstemmen op de behoeften van onze doelgroepen. We blijven consistente content delen die gericht is op het vergroten van onze merkbekendheid. Daarnaast zullen we inspirerende medewerkers- en succesverhalen blijven verspreiden om de impact van onze organisatie zichtbaar te maken. We zetten visuele communicatie in, zoals foto's en video's, om onze boodschap krachtig en toegankelijk over te brengen. Ook werken we verder aan het uitrollen van de brandingstrategie en het vernieuwen van onze huisstijl, zodat Gildebor en SWB nog sterker herkenbaar worden.

8.3 Meten is weten

We zullen onze voortgang meten aan de hand van de volgende indicatoren:

Social media engagement (groei in volgers, interactie en betrokkenheid)

- Websiteverkeer (bezoekers, sessieduur en klikgedrag)
- Employer branding (bezoekers, sessieduur, klikgedrag, aantal sollicitanten via de werkenbij-site)
- Storytelling-impact (aantal gedeelde verhalen en bereik)
- Bekendheid en reputatie van SWB-Gildebor

9. Weerstandsvermogen en risicobeheersing

In de volgende paragrafen staat beschreven hoe SWB financiële risico's kan opvangen. Het gaat erom dat wij een buffer (= weerstandsvermogen) hebben, zodat onze meerjarenplannen zonder problemen kunnen worden uitgevoerd. Daarnaast is de buffer van belang om onvoorziene risico's die samenhangen met de uitvoering af te dekken. De vrij uitkeerbare algemene reserve wordt als weerstandsvermogen betiteld.

9.1 Benodigd weerstandsvermogen

Het algemeen bestuur heeft als noodzakelijk weerstandsvermogen een bandbreedte van 40% (minimaal) tot 70% (maximaal) van de weerstandscapaciteit bepaald. De weerstandscapaciteit wordt bepaald aan de hand van een risicoanalyse, zie bijlage D. De meest recente risicoanalyse (Q4-2024) heeft een weerstandscapaciteit opgeleverd van € 4,55 miljoen. Dit resulteert in een weerstandsvermogen tussen de € 1,8 en € 3,2 miljoen. Gedurende de gehele planperiode is het beschikbare weerstandsvermogen voldoende om de meerjarenplannen te kunnen uitvoeren.

Zie hieronder de weergave van het eigen vermogen gedurende de planperiode:

in 1.000 €	Ultimo 2024	Ultimo 2025	Ultimo 2026	Ultimo 2027	Ultimo 2028	Ultimo 2029
	<i>Bedrijfsplan</i>					
Algemene reserve	3.294	4.291	4.393	3.975	4.140	4.516
Bestemmingsreserve vakantiedagen	635	610	585	560	535	510
Bestemmingsreserve vakantiegeld	630	590	550	510	470	430
Bestemmingsreserve doorontw organisatie	213	0	0	0	0	0
Bestemmingsreserve infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven	328	74	48	39	48	73
Egalisatiereserve infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven	390	374	342	310	278	246
Egalisatiereserve verbetering arbeidsomstandigheden beschut	210	195	165	135	105	75
Bestemmingsreserve opleidingen	93	0	0	0	0	0
Nog te bestemmen resultaat	997	102	-418	164	376	546
Totaal eigen vermogen	6.790	6.236	5.665	5.694	5.952	6.395
Algemene reserve	3.294	4.291	4.393	3.975	4.140	4.516
Weerstandsvermogen ondergrens	1.820	1.820	1.820	1.820	1.820	1.820

In de jaarstukken 2024 hebben wij een overzicht inclusief dotaties en onttrekkingen opgenomen van de individuele bestemmings- en kapitaalegalisatiereserves.

9.2 Kengetallen

Met de kengetallen geven we inzicht in de financiële positie van de GR. SWB begroot geen balans, derhalve is een aantal kengetallen niet van toepassing.

		Werkelijk 2024	Bedrijfsplan 2025	Begroting 2026	Meerjaren 2027	Meerjaren 2028	Meerjaren 2029
Kengetal							
1.	Netto schuldquote	0,21%	6,62%	8,82%	9,05%	8,72%	7,99%
2.	Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
3.	Solvabiliteitsratio	58%	47%	41%	41%	43%	46%
4.	Grondexploitatie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
5.	Structurele exploitatieruimte	2,33%	-1,24%	-1,45%	-0,21%	0,26%	0,65%
6.	Belastingcapaciteit	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

10. Treasury beleid

SWB voert -gelet op haar publiekrechtelijke taak- een risicomijdend treasury beleid. Binnen dit beleid vindt de financiering plaats middels een portfolio aan instrumenten. Ultimo 2024 heeft SWB een tweetal leningen bij de Bank Nederlandse Gemeenten:

<u>Looptijd</u>	<u>Rente</u>	<u>Stand per 31-12-2024</u>
15 jaar (tot 2026)	3,9 %	€ 133.333
9,5 jaar (tot 2026)	0,63 %	€ 200.000

Daarnaast heeft SWB bij de BNG Bank een kredietlimiet van € 1 miljoen en een intra-dag limiet van € 4 miljoen. Bij het aangaan van de rekening courant met kredietlimiet zijn geen zekerheden verstrekt aan BNG Bank.

Vanwege het negatieve resultaat in 2022 en de verhoogde investeringsbegrotingen in 2023, 2024 en 2025 verwachten wij de komende jaren nieuwe financiering aan te moeten trekken. Naar alle waarschijnlijkheid is de eerste al gedurende boekjaar 2025 nodig. De rente op langlopende leningen ligt momenteel rond de 3,2%.

In het kader van Schatkistbankieren heeft SWB een drempelbedrag van € 1 miljoen welke mag worden aangehouden als werkkapitaal. Een overschot wordt dagelijks afgeroomd en op de werkrekening Schatkistbankieren gestort. Per 1 juli 2021 is artikel 7 lid 2 van de Regeling Schatkistbankieren decentrale overheden aangepast en is de ondergrens van € 250.000 opgehoogd naar € 1 miljoen. Omdat de BNG Bank creditrente berekent over een saldo boven de € 500.000 en omdat wij inmiddels rente ontvangen op de schatkistrekening, hebben wij in overleg met de BNG Bank besloten het drempelbedrag op € 250.000 te laten staan.

Het verloop over 2024 zag er als volgt uit:

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren x € 1.000				
	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Drempelbedrag	1.000	1.000	1.000	1.000
Kwartaalcijfers op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	200	195	194	167
Ruimte onder het drempelbedrag	800	805	806	833
Overschrijding van het drempelbedrag	-	-	-	-

11. Financiële begroting en meerjarenperspectief

11.1 Overzicht baten en lasten 2026

in 1.000 €	Begroting	Bedrijfsplan	Realisatie	Realisatie
	2026	2025	2024	2023
Omzet	28.990	27.667	27.481	25.395
Kosten grond- en hulpstoffen	6.220	6.132	5.573	5.427
Toegevoegde waarde	22.770	21.535	21.908	19.968
Inleen variabel personeel	258	250	185	433
Productieresultaat	22.513	21.285	21.723	19.535
Rijksbijdrage (incl. LPO)	18.305	19.028	18.829	18.469
Verbetering infrastructuur	548		718	0
LIV compensatie	125	133		0
Gemeentelijke bijdrage	363	363	363	363
Som der opbrengsten	41.854	40.807	41.633	38.367
Lonen en salarissen WSW	13.580	13.991	14.023	14.016
Sociale lasten WSW	3.669	3.729	3.708	3.659
Ontvangen WAO voor WSW	-30	-30	-23	-27
Inleen WSW en ASL	600	600	503	30
Overige kosten WSW	868	873	919	762
Personeelkosten WSW	18.687	19.163	19.130	18.440
Personeelskosten professionals	16.767	15.614	14.462	13.831
Afschrijvingen	2.000	1.528	1.232	1.099
Dotatie voorzieningen	125	100	521	160
Overige bedrijfskosten	4.911	4.950	4.548	4.879
Som der bedrijfslasten	42.490	41.355	39.893	38.409
Bedrijfsresultaat	-637	-548	1.740	-42
Incidentele baten en lasten	100	-29	53	1
Rentebaten	30	60	89	68
Rentelasten	-64	-38	-12	-16
Subtotaal algemene dekkingsmiddelen	-34	23	77	52
Resultaat voor bestemming	-571	-554	1.870	11
Toevoeging/onttrekking aan de reserves	-153	-656	872	56
Resultaat na bestemming	-418	102	998	67
Subsidieresultaat	1.086	1.337	1.121	821

11.2 Meerjarenperspectief 2026-2029

in 1.000 €					
	Bedrijfsplan 2025	Begroting 2026	Perspectief 2027	Perspectief 2028	Perspectief 2029
Omzet	27.667	28.990	29.500	30.026	30.568
Kosten grond- en hulpstoffen	6.132	6.220	6.406	6.597	6.794
Toegevoegde waarde	21.535	22.770	23.095	23.429	23.774
Inleen variabel personeel	250	258	265	273	281
Productieresultaat	21.285	22.513	22.830	23.156	23.492
Rijksbijdrage (incl. LPO)	19.028	18.305	17.707	17.373	16.878
Impulsbudget / infrastructurele bijdrage		548	565	583	599
Compensatie LIV	133	125	117	112	105
Gemeentelijke bijdrage	363	363	363	363	363
Som der opbrengsten	40.807	41.854	41.582	41.587	41.437
Lonen en salarissen WSW	13.991	13.580	12.724	12.122	11.406
Sociale lasten WSW	3.729	3.669	3.438	3.275	3.082
Ontvangen WAO voor WSW	-30	-30	-30	-30	-30
Overige kosten WSW	873	868	814	775	729
Inleen WSW derden en ASL	600	600	660	750	870
Personeelskosten WSW	19.163	18.687	17.605	16.892	16.057
Personeelskosten professionals	15.614	16.767	16.957	17.296	17.642
Afschrijvingen	1.528	2.000	2.000	2.000	2.000
Dotatie voorzieningen	100	125	75	75	75
Overige bedrijfskosten	4.950	4.911	4.982	5.131	5.285
Som der bedrijfslasten	41.355	42.490	41.619	41.395	41.059
Bedrijfsresultaat	-548	-637	-38	192	378
Incidentele baten en lasten	-29	100	100	100	100
Rentebaten	60	30	30	30	30
Rentelasten	-38	-64	-64	-64	-64
Resultaat voor bestemming	-554	-571	28	258	444
Toevoeging/ontrekking aan de reserves	-656	-153	-136	-118	-102
Resultaat na bestemming	102	-418	164	376	546
Subsidieresultaat	1.337	1.086	1.575	2.006	2.420

Bijlagen

- A Gemeentelijke bijdrage
- B Investerings
- C Incidentele baten en lasten
- D Risicomatrix
- E Baten en lasten per Taakveld

Bijlage A Gemeentelijke bijdrage

Ook in 2026 zal de gemeentelijke bijdrage worden gedragen door de deelnemende gemeenten aan de GR (Hengelo, Borne en Hof van Twente). Daarnaast is met Dinkelland ten tijde van de gemeentelijke herindeling overeengekomen dat zij hun bijdrage zullen voldoen, zolang een gedefinieerde groep ingezetenen een dienstverband heeft met de GR SWB Midden Twente. Vanaf 2017 betaalt Haaksbergen geen bijdrage meer aangezien de GR een Dienstverleningsovereenkomst is aangegaan met de gemeente voor de uitvoering van alle Wsw-taken.

Gemeente	Aantal SE's Wsw	Bijdrage
	2026	2026
Hengelo	310,6	€ 256.774
Hof van Twente	64,7	€ 53.487
Borne	59,8	€ 49.432
	435,1	€ 359.693
Dinkelland	4,0	€ 3.307
Totaal	439,1	€ 363.000

Bijlage B Investeringsbudgetten

In 2026 en meerjarig zijn de volgende investeringsbudgetten voorzien:

Investeringsbudgetten 2026	
<i>in 1.000 €</i>	
Facilitair	500
Tractie en materieel	1.400
Bedrijfsvoering	100
Totaal	2.000

Meerjarig	BP 2025	Begroting 2026	Perspectief 2027	Perspectief 2028	Perspectief 2029
Investeringsbudgetten	3.200	2.000	2.000	2.000	2.000
Afschrijvingen	1.528	2.000	2.000	2.000	2.000

Bijlage C Incidentele baten en lasten

Incidentele baten en lasten x € 1.000			
Baten	Resultaat desinvesteringen	100	
			100
Lasten	Transitiekosten doorontwikkeling	-	
			-
Totaal			100

Bijlage D Risicomatrix (*)

Type risico	Risico	bedrag (3 jr)
Strategisch	Minder middelen uit P-budgetten	€ 300.000
Strategisch	Minder Wsw subsidie per medewerker	€ 0
Strategisch	Minder draagvlak bij bestuur	€ 0
Strategisch	Minder aanbod en kwaliteit doelgroep	€ 600.000
Strategisch	Nieuw beschut (BuCa structureel verlieslatend)	€ 800.000
Strategisch	Mogelijke overgang van hoog naar laag conjunctuur	€ 500.000
Strategisch	Mogelijke benarde financiële positie gemeenten 2026:	€ 500.000
	- bezuiniging Hof van Twente	
	- bezuiniging Hengelo	
	- bezuiniging Borne	
Bedrijfsvoering	Inkooprijzen Gildebor stijgen	€ 750.000
Bedrijfsvoering	Te hoog ziekteverzuim (> 11 %)	€ 300.000
Bedrijfsvoering	Inkopen niet conform wet - en regelgeving	€ 100.000
Bedrijfsvoering	Geen volledigheid van facturatie	€ 50.000
Bedrijfsvoering	Meerwerk verrichten zonder afspraak	€ 150.000
Bedrijfsvoering	Te hoge vaste kosten in vergelijking tot variabele kosten	€ 500.000
Totaal		€ 4.550.000

(*) O.b.v. van de op dit moment beschikbare informatie hebben wij een zo realistisch mogelijke inschatting gemaakt van het betreffende risico t.b.v. ons weerstandsvermogen.

Gelijk aan vorig jaar

lager dan vorig jaar

hoger dan vorig jaar

nieuwe maatregel

Bijlage E Baten en lasten per Taakveld

Taakvelden	Begroting		
	Baten	Lasten	Saldo
0. Bestuur en ondersteuning			
0.3 Beheer overige gebouwen en gronden	-	-	-
0.4 Overhead	685	7.168	-6.483
0.5 Treasury	30	64	-34
0.8 Overige baten en lasten	-	-	-
0.10 Mutaties reserves	701	548	153
5. Sport, cultuur en recreatie			
5.7 Openbaar groen en (openlucht) recreatie	25.162	23.660	1.502
6. Sociaal domein			
6.4 Begeleide participatie	20.608	16.441	4.168
6.5 Arbeidsparticipatie	1.976	1.699	277
0.11 Resultaat van de rekening van baten en lasten	49.162	49.580	-418

Gemeente Hengelo
T.a.v. de gemeenteraad
Postbus 18
7550 AA HENGELO

uw kenmerk	ons kenmerk / nr.	contactpersoon J. ter Hofte	
betreft Voorlopige jaarstukken 2024 SWB Midden Twente		Bijlage(n) 1	datum 22 april 2024

Geachte gemeenteraad,

Hierbij ontvangt u de voorlopige jaarstukken 2024 van de Gemeenschappelijke Regeling SWB Midden Twente. Het Algemeen Bestuur zal de jaarrekening vaststellen in haar vergadering van 27 juni 2025.

Hoogachtend,

A blue ink signature, likely of J.H. ter Hofte, is written over a horizontal line.

J.H. ter Hofte
Directeur

Bijlage: voorlopige jaarstukken 2024

Concept Jaarstukken 2024

dd. 27 juni 2025



Inhoudsopgave

1. Jaarverslag 2024	3
1.1 De organisatie	3
1.2 Verslag van het bestuur	5
1.3 Verslag van de directeur	6
1.4 Algemeen	7
1.5 Financiële positie	7
1.6 Personeelsbeleid	7
1.7 Toekomstverwachting	8
1.8 Weerstandsvermogen & risicobeheersing	8
1.9 Onderhoud kapitaalgoederen	9
1.10 Financiering	9
1.11 Verbonden partijen	9
1.12 Bedrijfsvoering	10
2. Jaarrekening 2024	12
2.1 Balans per 31 december	13
2.2 Overzicht van baten en lasten	15
2.3 Grondslagen voor waardering en resultaat	16
2.4 Toelichting op de balans	20
2.5 Toelichting op de baten en lasten	29
2.6 Wet Normering Topinkomens (WNT)	34
2.7 Bijlage taakvelden	36
2.8 Rechtmatigheidsverantwoording	37
3. Overige gegevens	39
3.1 Controleverklaring	39

1. Jaarverslag 2024

1.1 De organisatie

Het Sociaal Werkvoorziening Bedrijf Midden Twente is op 1 januari 1970 opgericht als Openbaar Lichaam middels een gemeenschappelijke regeling ter uitvoering van de voormalige Wet sociale werkvoorziening (Wsw).

Na goedkeuring in de gemeenteraden van Borne, Hof van Twente en Hengelo is deze regeling per 14 december 2007 gewijzigd. Daarbij werd het doel verbreed tot "het begeleiden van mensen met een tijdelijke afstand tot de arbeidsmarkt naar een duurzame en zo regulier mogelijke baan passend bij hun talenten, waar nodig binnen de eigen organisatie". De naam werd gewijzigd in "Sociaal Werk-leerbedrijf Midden Twente".

In december 2016 werd de regeling opnieuw aangepast en werden de doelstellingen verder verbreed met uitvoeringstaken in het kader van "beheer en onderhoud van de openbare ruimte". Het dagelijks bestuur heeft toen reeds aangegeven de behoefte te voelen om de GR-tekst in 2017 inhoudelijk aan te passen aan de nieuwe constellatie van de organisatie.

De taken beheer en onderhoud openbare ruimte worden vanaf 1 januari 2017 door het Openbaar Lichaam uitgevoerd onder de merknaam Gildebor.

Per 1 mei 2018 is de GR tekst derhalve aangepast, zo is onder andere uitvoering van Nieuw Beschut ondergebracht in artikel 3, de zittingsperiode van de adviseurs is gewijzigd, de financiële gevolgen voor toe- of uittrekking is meer beschreven en het proces tot wijziging van de regeling is aangepast. De regeling wordt sindsdien aangehaald als 'Regeling SWB Midden Twente'.

Per 1 januari 2020 trad de Wnra in werking. Door de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) vallen ambtenaren niet langer onder een publiekrechtelijke rechtspositieregeling, maar krijgen zij te maken met het burgerlijk recht, bestaande uit het Burgerlijk Wetboek en een op het privaatrecht gebaseerde cao, al dan niet voorzien van aanvullende regelingen. De VNG heeft een werkgeversvereniging opgericht, zijnde 'Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties', met als doel om in een aparte cao dezelfde arbeidsvoorwaarden vast te stellen als in de Cao Gemeenten. Het lid van de werkgeversvereniging niet zijnde een gemeente, heeft een directe binding met de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (Cao SGO). De regeling is gewijzigd, zodat SWB Midden Twente lid kon worden van deze organisatie.

In 2024 is opnieuw de tekst van de regeling aangepast. Aanleiding hiervoor was de inwerkingtreding per 1 juli 2022 van de wet "Versterken van de democratische legitimatie van gemeenschappelijke regelingen". De gewijzigde gemeenschappelijke regeling is na ontwerpbesluit aan de raden van de deelnemende gemeenten voorgelegd voor de zienswijze-procedure en hierop zijn geen zienswijzen ingediend. Deze gewijzigde regeling zal per 1 april 2025 van kracht worden.

De naam voor het Openbaar Lichaam (SWB Midden Twente) is daarbij ongewijzigd gebleven. SWB Midden Twente voert vanaf 2017 tevens de handelsnamen SWB en Gildebor.

De organisatie

Algemeen Bestuur (AB)			
Dhr. G.G. Gerrits	Hengelo	Lid - voorzitter	Geheel 2024
Mevr. J. Freriksen	Hengelo	Lid	Tot 8 nov. 2024
Dhr. M. Geerdink	Borne	Lid	Geheel 2024
Dhr. M.J. Velten	Borne	Lid	Tot 1 april 2024
Dhr. A. Lammers	Borne	Lid	Vanaf 1 april 2024
Mevr. H.A.M. Nauta-van Moorsel	Hof van Twente	Lid	Geheel 2024
Dhr. E. Scheperman	Hof van Twente	Lid	Geheel 2024

Dagelijks Bestuur (DB)			
Dhr. G.G. Gerrits	Hengelo	Lid - voorzitter	Geheel 2024
Dhr. M.J. Velten	Borne	Lid	Tot 1 april 2024

Dhr. A. Lammers	Borne	Lid	Vanaf 1 april 2024
Mevr. H.A.M. Nauta-van Moorsel	Hof van Twente	Lid	Geheel 2024

Advies AB/DB			
Dhr. J.L. de Vries	Adviseur AB/DB	Werknemerszijde	Geheel 2024
Dhr. A.C. Blokhuis	Adviseur AB/DB	Werkgeverszijde	Geheel 2024
Dhr. G.B.J. Raanhuis	Secretaris AB/DB	Adviserende stem	Tot 1 sept. 2024
Mevr. J.H. ter Hofte-Visser	Secretaris AB/DB	Adviserende stem	Vanaf 1 sept. 2024
Dhr. R.J.M. Monninkhoff	Controller	Vervanger secretaris	Tot 1 sept. 2024
Mevr. L. te Winkel	Controller	Vervanger secretaris	Vanaf 1 sept. 2024

Transitiedirectie		
Dhr. G.B.J. Raanhuis	Algemeen Directeur	Tot 1 september 2024
Dhr. R.J.M. Monninkhoff	Directeur	Tot 1 september 2024

Centraal Management Team			
Mevr. J.H. ter Hofte-Visser	Directeur	Voorzitter CMT	Vanaf 1 sept. 2024
Mevr. L. te Winkel	Manager Bedrijfsvoering		Vanaf 1 sept. 2024
Dhr. M. Goedhart	Manager BOR		Geheel 2024
Dhr. R. Bönhke	Manager Arbeidsontwikkeling		Geheel 2024
Mevr. I.B. Visschedijk	Manager Beschut Werk		Geheel 2024

1.2 Verslag van het bestuur

Alhoewel in 2024 in de wereld om ons heen net als in 2023 veel gebeurde, stond voor SWB Midden Twente 2024 in het teken van organisatorische vernieuwing. De transitiedirectie bestaande uit Hans Raanhuis en Robert Monninkhoff heeft op basis van het in 2023 opgestelde Strategisch Plan een plan gemaakt voor een hernieuwde inrichting van de organisatie. Belangrijke pijlers van deze doorontwikkeling hebben betrekking op de inrichting van de organisatie langs de lijnen van de drie hoofdprocessen van de organisatie: arbeidsontwikkeling, beschut werk en beheer openbare ruimte. Daarnaast is ingezet op de vorming van een Centraal Management Team (CMT) van de organisatie, een professionaliseringsslag binnen Gildebor en versterking van de afdelingen HR en Marketing & Communicatie.

In het kader van de genoemde vorming van het CMT heeft in 2024 de werving plaatsgevonden van de nieuwe directeur en manager bedrijfsvoering/controller ter vervanging van de transitiedirectie. Wij zijn verheugd dat we Linda te Winkel en Jessica ter Hofte als respectievelijk manager bedrijfsvoering en directeur hebben kunnen aantrekken. Wij hebben er alle vertrouwen in dat zij samen met de andere leden van het CMT de organisatie naar de volgende fase zullen leiden.

Voor het jaar 2024 werd een licht negatief financieel resultaat verwacht. Wij zijn blij te kunnen melden dat dit een goed positief resultaat is geworden. Daarbij moet worden vermeld dat dit positieve resultaat grotendeels kan worden verklaard door een aanzienlijk aantal incidentele meevallers waaronder de extra middelen die het Rijk in 2024 beschikbaar heeft gesteld (als onderdeel van een totale impuls voor de periode tot 2034) ten behoeve van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Deze extra middelen zullen in 2025 in lijn met de bedoeling van deze middelen besteed worden, waarbij de nadruk ligt op verduurzaming en toekomstbestendige huisvesting.

Met het positieve resultaat 2024 is ook het eigen vermogen verder versterkt. Dat biedt een goed uitgangspunt en een belangrijke randvoorwaarde om de toekomst mee in te gaan. De verwachting is dat er nog de nodige financiële uitdagingen op ons pad komen de komende jaren, de begroting 2025 sluit voorsnog met een negatief resultaat, en een gezonde financiële basis maakt het mogelijk om de benodigde transformaties te maken.

Gedurende de doorontwikkeling is het werk doorgegaan, en is een start gemaakt met verdere professionalisering van onze primaire processen. Dat verdient een groot compliment aan alle medewerkers, die in turbulente tijden met veel personele wisselingen ervoor gezorgd hebben dat de klus geklaard werd. 2025 gaan we dan ook vol optimisme in, en richten we onze blik weer meer naar buiten om vol trots te laten zien wie we zijn, en welk belangrijk werk we doen.

Gerard Gerrits
Voorzitter Algemeen Bestuur

1.3 Verslag van de directeur

Medio 2024 is er een wisseling geweest van het gehele directieteam. De eerste helft van 2024, onder verantwoordelijkheid van de transitie-directie, heeft implementatie van de eerste fase van de doorontwikkeling plaatsgevonden en de planvorming van de tweede fase welke per 1 januari 2025 is geëffectueerd. Daarmee is de noodzakelijke organisatorische basis gelegd voor het verder uitvoeren van het Strategisch Plan Samen Werk Maken van Werk 2023-2027. In 2025 zal voor het onderdeel bedrijfsvoering nog een plan gemaakt worden.

Als nieuw CMT hebben wij de tweede helft van 2024 benut om naast het inwerken de in gang gezette zaken voort te zetten maar ons tegelijkertijd ook een beeld te vormen over welke stappen in 2025 e.v. gezet dienen te worden om onze opdracht op goede en innovatieve wijze ook naar de toekomst toe te kunnen blijven uitvoeren. Zo zijn de voorbereidingen getroffen voor een huisvestingsonderzoek in combinatie met de duurzaamheidsopgave voor onze organisatie. Dit moet in 2025 een aantal scenario's opleveren op basis waarvan ten aanzien van deze opgaves keuzes gemaakt kunnen worden.

Ook is in het najaar de Monitor Duurzame Inzetbaarheid uitgezet onder de medewerkers. Dit heeft belangrijke informatie opgeleverd hoe we in ons personeelsbeleid in kunnen zetten op duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers en hoe we het werkplezier kunnen bevorderen. Begin 2025 moet dit leiden tot een plan van aanpak. Dit vormt samen met onze strategische personeelsplanning de basis voor ons personeelsbeleid.

In het najaar heeft ons ook het formele verzoek bereikt van de gemeenten Oldenzaal en Losser om te onderzoeken of wij vanaf 2026 invulling kunnen geven aan het beschut werk voor deze gemeenten. De andere partij die in deze is benaderd is onze collega DCW uit Enschede. Met DCW zijn we gezamenlijk tot de conclusie gekomen dat het het onderzoeken waard is, of we samen aan deze vraag invulling zouden kunnen geven en daarmee ook een impuls kunnen geven aan regionale samenwerking. In de eerste maanden van 2025 moet dit tot een conclusie leiden of we deze opdracht al dan niet in gezamenlijkheid kunnen vervullen.

Tot slot hebben we in het najaar een plan gemaakt voor de besteding van de extra financiële middelen die via het Rijk naar ons zijn gekomen ten behoeve van het realiseren van een toekomstbestendige infrastructuur voor de werkontwikkelbedrijven. Omdat het nieuws over de middelen 2024 pas in de loop van het jaar bekend werd, lukte het niet deze middelen ook reeds in 2024 te besteden. Derhalve is eind 2024 een bestemmingsreserve gevormd om deze middelen conform onze voorstellen in 2025 daadwerkelijk te gaan besteden. Over de middelen van 2025 e.v. wordt in de meicirculaire 2025 meer duidelijkheid verwacht.

De transitiedirectie heeft in 2024 en de jaren ervoor een basis gelegd voor de toekomst. Nu is het aan ons deze basis verder in te vullen en toekomstbestendig te maken. Wij kijken er naar uit.

Jessica ter Hofte
Directeur

1.4 Algemeen

SWB Midden Twente geeft invulling aan drie kerntaken, namelijk arbeidsontwikkeling, beschut werk en beheer openbare ruimte.

De organisatie heeft zich bewezen als een gerespecteerde uitvoerder van deze kerntaken. De afgelopen jaren hebben wij stappen gezet om ons te ontwikkelen naar een modern werkontwikkelbedrijf: een springplank om werkzoekenden bij reguliere werkgevers te plaatsen, maar ook een vangnet als dat niet haalbaar is. Wij bieden passend en duurzaam werk én de mogelijkheid voor mensen om zich te ontwikkelen; dit kan zowel intern als extern bij werkgevers. Wij willen de inclusieve arbeidsmarkt versterken.

In 2023 is een strategisch plan ontwikkeld voor de periode 2023 - 2027: Samen Werk maken van Werk. Dit plan is vastgesteld door het algemeen bestuur en gedeeld met de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten.

Binnen de GR zijn de gemeenten regievoerder en nemen SWB en Gildebor de uitvoering ter hand. Op deze wijze ontstaat een 'zakelijke relatie in het publieke domein', met een eenduidige taakverdeling tussen alle betrokken partijen en een optimalisering van de geconsolideerde financiële resultaten 'in de keten'. Hierbij is het de expliciete bedoeling om deze ketensamenwerking verder te optimaliseren binnen de sub regio Midden Twente, en waar het kan ook op Twentse schaal.

1.5 Financiële positie

In 2024 heeft de GR haar beleid gebaseerd op de uitgangspunten van het Strategisch plan 2023-2027. Om de financiële continuïteit van SWB Midden Twente te kunnen borgen, zijn de komende jaren continu beleidsaanpassingen en slimme maatregelen nodig.

De pijlers waarop dit beleid gebaseerd is, zijn:

- De basis op orde houden en verder optimaliseren
- De efficiency van dienstverlening verbeteren
- Een aanpassing van het verdienvermogen, met name vanwege de afname van het aantal SW-medewerkers
- Margeverbetering bij Gildebor, door kostenoptimalisatie (inkoop derden, tractie en overhead en personeelskosten) en indexatie van de omzet
- Ketenoptimalisatie met de partners en samenwerking met het bedrijfsleven, (semi)publieke organisaties en de Twentse collega SW-organisaties
- Verder professionaliseren van de interne organisatie en bedrijfsvoering
- Kwaliteitsverbetering op drie gebieden: arbeidsontwikkeling, personeelsbeleid en marketing.

Uit 2024 kunnen we concluderen dat we veel hebben bereikt in 2024. Financieel gezien hebben we duidelijk beter dan de begroting gepresteerd, maar voor de komende jaren ligt er wel een opgave. We zullen de pijlers opnieuw moeten vaststellen om ook voor de komende jaren een financieel gezonde basis te leggen en te houden. We gaan nieuwe doelgroepen aanboren, ons netwerk verbreden en de kosten beperken om financieel gezond te blijven.

De continuïteit is niet in gevaar omdat de vermogenspositie van SWB Midden Twente ruim voldoende is om deze ontwikkelingen op te kunnen vangen.

1.6 Personeelsbeleid

In 2024 bewoog het ziekteverzuim van de WSW-populatie rond de 15,5%, Nieuw Beschut rond de 10,0 % en ambtelijk rond de 6,6%.

Voor 2025 zetten we duurzame inzetbaarheid als speerpunt neer en in dat kader hebben we een subsidie aangevraagd; de toekenning daarvan wordt op een later moment vastgesteld. Hiervoor is onder meer de Monitor Duurzame Inzetbaarheid uitgevoerd. Dit geeft ons belangrijke informatie over hoe we de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers kunnen bevorderen. Een plan van aanpak zal begin 2025 gereed zijn voor uitvoering. Voor de organisatie is gedegen strategisch personeelsbeleid essentieel. In 2024 is de kwantitatieve analyse gemaakt over de uitstroom die we de komende jaren kunnen verwachten als gevolg van pensionering. De kwalitatieve analyse volgt begin 2025 zodat we daarmee de informatie in handen hebben om onze strategie te bepalen.

1.7 Toekomstverwachting

Op dit moment is het nog vrij onzeker wat de financiële vooruitzichten voor 2026 en verder zullen zijn. Bij de meicirculaire 2025 kunnen we meer en concrete informatie verwachten over de extra financiële middelen die de komende jaren voor de werkontwikkelbedrijven ter beschikking zullen komen. Samen met onze gemeenten zullen we een plan maken voor een zodanige besteding van deze middelen dat deze bijdragen aan een toekomstbestendige infrastructuur van ons bedrijf, mede in het licht van een dalende instroom enerzijds en een complexere doelgroep anderzijds. Daarnaast spelen ook regionale ontwikkelingen een rol, zoals de mogelijkheid om al dna niet samen met DCW het beschut werk voor de gemeenten Oldenzaal en Losser op te pakken. Regionale samenwerking met de werkontwikkelbedrijven in Twente is wat ons betreft ook een kans van betekenis. Ook de landelijke politieke ontwikkelingen blijven een factor van betekenis. Gezien al deze ontwikkelingen is het zaak om enerzijds koersvast te zijn, maar ook de ogen niet te sluiten voor de ontwikkelingen om ons heen; dit vraagt van ons om in scenario's te blijven denken.

1.8 Weerstandsvermogen & risicobeheersing

Eind 2024 is een actuele risicoanalyse uitgevoerd en is de weerstandscapaciteit bepaald op 4,3 miljoen €. Het weerstandsvermogen is vervolgens door middel van een Algemeen Bestuursbesluit bepaald op een bandbreedte ter hoogte van 40 – 70% van deze weerstandscapaciteit. Op balansdatum 31 december 2024 lag de feitelijke eigen vermogen positie hier nog ruim boven. Ook voor de komende jaren verwachten wij hier geen risico's.

Hieronder volgt een aantal kengetallen die van toepassing zijn. SWB MiddenTwente begroot geen balans, derhalve is een aantal kengetallen niet van toepassing.

BBV kengetallen		Werkelijk	Herziene	Werkelijk
		2023	Begroting 2024	2024
1.	Netto schuldquote	3,30%	n.v.t.	0,21%
2.	Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
3.	Solvabiliteitsratio	48%	n.v.t.	58%
4.	Grondexploitatie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
5.	Structurele exploitatieruimte	-0,20%	1,87%	2,33%
6.	Belastingcapaciteit	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

De netto schuldquote is lager dan vorig jaar. Een lagere schuldquote betekent een lagere schuldenlast ten opzichte van de eigen middelen. De verandering ten opzichte van vorig jaar wordt onder andere veroorzaakt door een aanzienlijk lagere stand van de vaste schulden en de netto vlottende schulden. Daarnaast zijn de uitzettingen met een rente typische looptijd < 1 jaar hoger dan vorig jaar.

De solvabiliteitsratio is hoger dan vorig jaar door een fors hoger eigen vermogen vanwege het goede resultaat en hogere dotaties aan de bestemmingsreserves.

De structurele exploitatieruimte is beter dan vorig jaar door een fors hoger gerealiseerd saldo van de baten ten opzichte van een iets hoger gerealiseerd saldo van de lasten.

De current ratio is ultimo 2024 beter dan het jaar daarvoor, namelijk 1,09 ten opzichte van 0,79 en is daarmee voldoende voor een gezonde financiële positie.

De rentabiliteit op het eigen vermogen is uitgekomen op 17,03% en dat is fors beter dan in 2023 (1,34%) en wordt veroorzaakt door het positieve resultaat. Ook de rentabiliteit totaal vermogen is hierdoor hoger dan vorig boekjaar, 9,22% ten opzichte van 0,76%. Beide zijn hierdoor als prima aan te merken, daarbij in acht nemend dat SWB geen winstoogmerk heeft.

1.9 Onderhoud kapitaalgoederen

SWB MiddenTwente liet in het verleden periodiek een onderhoudsinspectie uitvoeren door een gespecialiseerd extern bureau en op basis daarvan werd een onderhoudsvoorziening in de balans opgenomen. De laatste voorziening werd in 2007 gevormd en in 2010 is de laatste termijn van deze voorziening gebruikt. In 2010 heeft het bestuur van SWB besloten om geen (nieuwe) voorziening meer te vormen voor de toekomst. SWB houdt een facilitair jaarplan bij waar alle geplande onderhoudswerkzaamheden in worden opgenomen. Calamiteiten en defecten zijn hierin niet opgenomen maar worden met goedkeuring van het CMT uitgevoerd of opgenomen in het volgend jaarplan.

1.10 Financiering

SWB MiddenTwente voert – gelet op haar publiekrechtelijke taak – een risicomijdend treasury beleid. Binnen dit beleid vindt de financiering plaats middels een portfolio aan instrumenten. Daarbij zijn minimalisatie van risico en optimalisatie van kosten de uitgangspunten.

De daarvoor beschikbare instrumenten (leningen, kasgeld, rekening courant krediet, etc.) worden door de controller voorgesteld aan de directeur en het bestuur. Dit gebeurt op basis van het meerjarenplan, het jaarlijkse bedrijfsplan en de begrotingen.

Op basis van het treasurywet en de “uitvoeringsregeling Financiering decentrale overheden” wordt een kasgeldlimiet vastgesteld. Deze bedroeg 3.025 k€ (zijnde 8,2% van de begrote bedrijfslasten à 36.893 k€). Deze kasgeldlimiet werd gedurende het jaar niet overschreden. Het renterisico is nihil, zowel de opgenomen gelden als de rentepercentages zijn dit boekjaar niet gewijzigd.

1.11 Verbonden partijen

Sinds 19 september 2017 is door SWB Midden Twente de Stichting SWB Beschut opgericht. De stichting heeft ten doel, namens SWB Midden Twente, het aangaan en in stand houden van arbeidsovereenkomsten met werknemers als bedoeld in artikel 10b van de participatiewet (Nieuw Beschut). Dit zijn werknemers woonachtig in Hengelo, Borne, Hof van Twente of Haaksbergen. De stichting is daarmee een verbonden partij voor SWB Midden Twente. De cliënten nieuw beschut zijn aan de infrastructuur van SWB toegevoegd en worden begeleid door werkcoaches van SWB. Hiervoor factureert SWB een begeleidingsvergoeding aan de stichting SWB Beschut. De stichting ontvangt van de gemeente waar de deelnemer woonachtig is, loonkostensubsidie, begeleidingsvergoeding en tot en met boekjaar 2020 een creatie- en continueringsbonus nieuw beschut voor iedere geplaatste deelnemer ter compensatie van de totale loonkosten. Zonder deze bonus is de businesscase Nieuw Beschut vanaf 2021 niet meer sluitend. Tot op heden hebben de gemeenten dit tekort aangevuld. Omdat dit een landelijk probleem is, wordt hier ook op landelijk niveau het gesprek over gevoerd.

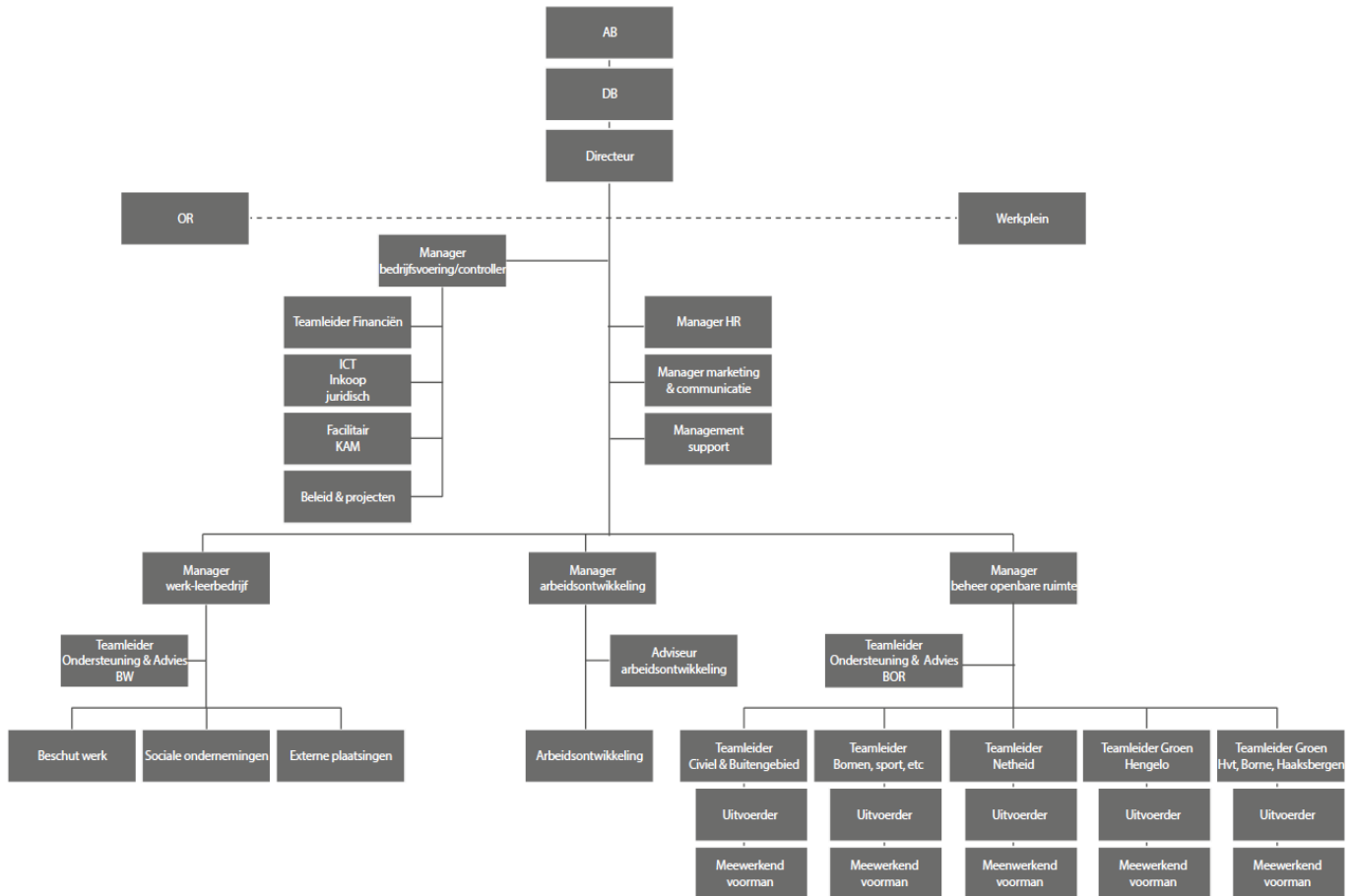
SWB Midden Twente is gelieerd aan de Stichting Werken in MiddenTwente (SWIMT). Deze stichting heeft ten doel “het aangaan en in stand houden van arbeidsovereenkomsten met personen met afstand tot de arbeidsmarkt en al hetgeen dat hier verband mee houdt”. De financiering vindt plaats door rechtstreekse bijdragen door de gemeenten Hengelo, Borne en Hof van Twente. SWB MiddenTwente loopt dus geen direct risico. De enige dienstverbanden die nog in deze stichting worden aangehouden zijn die van de medewerkers die onder CAO Welzijn vallen en bij de wijkcentra worden ingezet. Financiering hiervan vindt plaats vanuit de gemeente Hengelo, aflopende dienstverbanden worden niet verlengd zodat dit een aflopend aantal is; ultimo 2024 zijn er nog vijf dienstverbanden.

Sinds 1 oktober 2016 is door de gemeente Haaksbergen de Stichting WSW Haaksbergen opgericht, hierin zijn mensen met een WSW-dienstverband geplaatst vanuit de gemeente Haaksbergen. Haaksbergen heeft ervoor gekozen om per die datum met de uitvoering van de WSW uit de Hameland groep te treden en deze gemeentelijke taak te laten uitvoeren door SWB op basis van een dienstverleningsovereenkomst. De betreffende SW'ers zijn aan de infrastructuur van SWB toegevoegd, waarvoor SWB een inleenvergoeding betaalt aan de gemeente Haaksbergen. SWB voert op haar beurt de HR taken en administratieve taken uit, waarvoor zij een vergoeding ontvangt van de gemeente Haaksbergen. De stichting WSW Haaksbergen is voor SWB daarmee geen verbonden – maar wel een gelieerde partij.

1.12 Bedrijfsvoering

Organisatiestructuur

De organisatiestructuur zag er ultimo 2024 als volgt uit:



Onrechtmatigheden en of onduidelijkheden

In deze paragraaf bedrijfsvoering wordt een toelichting gegeven op de geconstateerde individuele afwijkingen (fouten of onduidelijkheden) groter dan € 100.000,-. In paragraaf 2.8. wordt de rechtmatigheidsverklaring door het dagelijks bestuur beschreven.

Krinkels **€ 679.878,-**

Sight Landscaping heeft bij de aanbesteding in 2020 perceel 2 gewonnen. Gildebor heeft een deel van de opdracht (Hasseler Es) in de zomer van 2023 weggehaald bij Sight vanwege de geleverde kwaliteit. Sight heeft zelf aangegeven het andere deel van de opdracht (Slangenbeek) niet meer te kunnen uitvoeren en daarom geen verlenging van de opdracht voor 2024 aan te willen gaan. De vrijgevallen werkzaamheden zijn vervolgens belegd bij Krinkels. Op basis van de aanbesteding in 2020 had Krinkels deze aanvullende opdracht echter niet mogen krijgen. We hadden een wachtkamerovereenkomst kunnen sluiten met de nummer 2 van de toenmalige aanbesteding (Ter Riele), hierover is destijds contact geweest met Ter Riele maar zij hebben aangegeven de opdracht er niet bij te kunnen nemen op dat moment. In de leidraad hadden we opgenomen dat een partij maximaal 2 percelen gegund kan krijgen, Krinkels had perceel 3 en 7 al gekregen en heeft nu dus voor een korte periode een deel van perceel 2 erbij gekregen.

Om dergelijke fouten in de toekomst te voorkomen worden, daar waar mogelijk, bij de nieuwe aanbestedingen wachtkamerovereenkomsten gesloten. Tevens wordt binnen de organisatie het inkoopproces nader beschreven en verantwoordelijkheden aan functionarissen toegewezen. Op die wijze wordt duidelijk wie waarvoor aan de lat

staat en kan tijdig advies ingewonnen worden over het volgen van de juiste procedures, zonder afbreuk te doen aan de uitvoering van onze verplichtingen (met name op het gebied van Beheer Openbare Ruimte).

Plafondbedrag	€ 3.800.000,-
Incl. max. 10% overschrijding	€ 4.180.000,-
Besteding	€ 4.859.878,-
<i>Onrechtmatig</i>	€ 679.878,-

2. Jaarrekening 2024

2.1 Balans per 31 december

Omschrijving	x € 1.000	
ACTIVA	2024	2023
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
■ Investerings met een economisch nut	7.403	6.543
Financiële vaste activa		
■ Kapitaalverstrekkingen aan deelnemingen	0	0
■ Leningen aan deelnemingen	0	0
■ Overige langlopende leningen	75	141
Totaal Financiële vaste activa	75	141
Totaal vaste activa	7.478	6.684
Vlottende activa		
Voorraden		
■ Grond en hulpstoffen	122	118
■ Onderhanden werk	48	47
■ Gereed product	24	20
Totaal voorraden	194	185
Uitzettingen met een rentetypische looptijd < 1 jaar		
■ Vorderingen op openbare lichamen	1.697	1.118
■ Uitzettingen in 's Rijks schatkist	624	786
■ Overige vorderingen	1.268	1.097
Totaal Uitzettingen met een rentetypische looptijd < 1 jaar	3.589	3.001
Liquide middelen	232	248
Overlopende activa	229	74
Totaal vlottende activa	4.244	3.508
Totaal generaal	11.722	10.192

PASSIVA	2024	2023
Vaste Passiva		
Eigen vermogen		
■ Algemene reserve	3.294	3.227
■ Bestemmingsreserves	2.499	1.627
■ Gerealiseerde resultaat	997	67
Totaal eigen vermogen	6.790	4.921
Voorzieningen		
■ Voorzieningen	706	339
Vaste schulden met een rentetypische looptijd > 1 jaar		
■ Binnenlandse banken en overige financiële instellingen	333	500
Totaal vaste passiva	7.829	5.760
Vlottende passiva		
Netto vlottende schulden		
■ Rekening courant verhoudingen	237	172
■ Overige schulden	1.832	2.319
Totaal netto vlottende schulden	2.069	2.491
Overlopende passiva	1.824	1.941
Totaal vlottende passiva	3.893	4.432
Totaal generaal	11.722	10.192

2.2 Overzicht van baten en lasten

Programmarekening							
<i>in 1.000 €</i>							
	SWB	Gildebor	Arbeids-	Boekjaar	Herziene	Begroting	Boekjaar
	Realisatie	Realisatie	ontwikkeling	2024	begroting	2024	2023
			Realisatie		2024		
Omzet	5.899	19.699	1.883	27.481	27.309	25.781	25.395
Inkoop variabele kosten	228	5.250	95	5.573	5.619	5.831	5.455
Netto Toegevoegde waarde	5.671	14.449	1.788	21.908	21.690	19.950	19.940
Direct variabel personeel	104	81	0	185	185	350	433
Productieresultaat	5.567	14.368	1.788	21.723	21.505	19.600	19.507
Rijksbijdrage (incl. LPO)				18.829	18.830	16.891	18.469
Bijdrage verbetering infrastructuur				718	718	0	0
Gemeentelijke bijdrage				363	363	363	363
				19.910	19.911	17.254	18.832
Som der opbrengsten				41.633	41.416	36.854	38.339
Lonen en salarissen WSW				14.023	13.997	13.843	14.016
Sociale lasten WSW				3.708	3.706	3.505	3.659
Ontvangen WAO voor WSW				-23	-28	-40	-27
Inleen Wsw derden en ASL				503	529	20	30
Overige kosten WSW				919	908	768	762
Personeelkosten WSW				19.130	19.112	18.096	18.440
Personeelskosten professionals				14.463	14.514	13.515	13.864
Afschrijvingen				1.232	1.233	1.242	1.099
Dotatie voorzieningen				521	522	40	227
Overige bedrijfskosten				4.548	4.520	4.000	4.851
Som der bedrijfslasten				39.894	39.901	36.893	38.481
Bedrijfsresultaat				1.739	1.515	-39	-142
Incidentele baten en lasten				53	35	-500	1
Rentebaten en lasten				77	82	-85	52
Subtotaal algemene dekkingsmiddelen				77	82	-85	52
Resultaat voor bestemming				1.869	1.632	-624	-89
Toevoeging/onttrekking aan de reserves				872	872	-233	-156
Resultaat na bestemming				997	760	-391	67
Subsidieresultaat				1.121	1.155	-417	821

2.3 Grondslagen voor waardering en resultaat

Inleiding

De jaarrekening is opgemaakt met inachtneming van de voorschriften die het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten daarvoor geeft.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders is vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarden.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten en winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Dividendopbrengsten van deelnemingen worden als baten genomen op het moment waarop het dividend betaalbaar gesteld wordt.

Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Als gevolg van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume, worden sommige personele lasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt; daarbij moet worden gedacht aan componenten zoals ziektekostenpremie ten behoeve van gepensioneerden, overlopende vakantiegeld- en verlofaanspraken en dergelijke.

Voor arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van een jaarlijks vergelijkbaar volume wordt geen voorziening getroffen of op andere wijze een verplichting opgenomen. De referentieperiode is dezelfde als die van de meerjarenraming, te weten vier jaar. Indien er sprake is van (eenmalige) schokeffecten (bijvoorbeeld reorganisaties) dient wel een verplichting opgenomen te worden.

Balans

Vaste activa

■ Materiële vaste activa

De waardering van de materiële vaste activa is gebaseerd op de verkrijging- of vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. Bij de waardering van de materiële vaste activa wordt rekening gehouden met een vermindering van hun waarde indien deze naar verwachting duurzaam is. In het begrotingsjaar heeft een dergelijke waardevermindering niet plaatsgevonden.

Op grond wordt niet afgeschreven. Voor het overige vindt afschrijving plaats op basis van de historische aanschafprijs volgens een consistent stelsel dat is gebaseerd op de economische levensduur. Er wordt afgeschreven volgens een lineaire methode vanaf het moment van ingebruikname van het actief.

De volgende afschrijvingspercentages worden conform de financiële verordening Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Werkvoorzieningsbedrijf Midden Twente gehanteerd:

Maximaal 40 jaar voor nieuwbouw bedrijfsgebouwen, maximaal 25 jaar voor renovatie, restauratie en aankoop van bedrijfsgebouwen, maximaal 15 jaar voor technische installaties in bedrijfsgebouwen, maximaal 10 jaar voor productiemachines en/of apparatuur, veiligheidsvoorzieningen, telefooninstallaties en kantoormeubilair, maximaal 7 jaar voor zware transportmiddelen, aanhangwagens, personenauto's en lichte motorvoertuigen en maximaal 5 jaar voor automatiseringsapparatuur.

Geen van de onder de materiële vaste activa verantwoorde geactiveerde kapitaaluitgaven zijn in erfpacht uitgegeven.

- Financiële vaste activa

Het betreft een in een lening omgezette (ver)koopsom voor ons schildersbedrijf; deze wordt gewaardeerd op basis van de nominale waarde.

Vlottende activa

- Voorraden

De grond- en hulpstoffen worden gewaardeerd tegen standaard verrekenprijzen, gebaseerd op de gemiddelde betaalde inkoop prijs c.q. lagere marktwaarde.

Het onderhanden werk wordt gewaardeerd tegen de vervaardigingsprijs. De vervaardigingsprijs omvat de verrekenprijzen van de grond- en hulpstoffen, de loon- en machinekosten en de overige kosten die rechtstreeks aan de vervaardiging kunnen worden toegerekend.

De gereede producten worden gewaardeerd tegen de verkoopprijs. De fabricagekostprijs bestaat uit de verrekenprijzen van grond- en hulpstoffen, de loon- en machinekosten en overige kosten die aan de vervaardiging kunnen worden toegerekend. Incourante voorraden zijn afgewaardeerd tot marktwaarde.

- Uitzettingen (< 1 jaar) en overlopende activa

De uitzettingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Voor de verwachte oninbaarheid van uitzettingen (met name vorderingen) is een voorziening getroffen. De voorziening wordt als volgt bepaald: vorderingen die meer dan 122 dagen vervallen zijn worden volledig voorzien, vervolgens wordt op basis van geschatte inningskansen een eventuele verdere afwaardering van individuele vorderingen doorgevoerd.

- Liquide middelen

De liquide middelen worden tegen nominale waarde opgenomen en omvatten bank- en kassaldi.

Eigen vermogen

- Algemene reserve

De algemene reserve dient als algehele buffer om toekomstige tegenvallers te kunnen opvangen.

- Bestemmingsreserves en kapitaalegalisatiereserves

Onder bestemmingsreserve en kapitaalegalisatiereserve wordt verstaan een reserve waaraan door het bestuur een bepaalde bestemming is gegeven.

- Gerealiseerde resultaat

Het gerealiseerde resultaat is het resterende resultaat na reeds bestemde mutaties in de reserves.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gewaardeerd op het nominale bedrag van de betrokken verplichting c.q. het voorzienbare verlies.

Vaste schulden

De vaste schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Vaste schulden hebben een rente typische looptijd van één jaar of langer.

Vlottende passiva

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Binnen SWB is slechts sprake van één programma. De algemene dekkingsmiddelen bestaan uit de niet aan de programma's toe te rekenen baten zoals de rijksbijdrage en de gemeentelijke bijdrage.

- Netto-omzet
Netto-omzet is de opbrengst van aan derden geleverde goederen en diensten, exclusief de over de omzet geheven belastingen en onder aftrek van kortingen.
- Grond- en hulpstoffenverbruik en kosten van derden en uitbesteed werk
De kosten van grond- en hulpstoffen verbruik en uitbesteed werk aan derden worden berekend op basis van standaard verrekenprijzen. Resultaten op deze posten worden in het jaar verantwoord.
- Rijksbijdrage (via de gemeenten)
Dit betreft de subsidie voor de uitvoering van de voormalige Wet sociale werkvoorziening, die de gemeenten van het Rijk ontvangen in het kader van de Participatiewet. De gemeenten sluiten de van toepassing zijnde bedragen door naar SWB Midden Twente. Per 1 januari 2008 ontvangen de gemeenten deze bedragen en verantwoordt SWB Midden Twente jegens de gemeenten.
- Gemeentelijke bijdrage
De gemeentelijke bijdrage omvat de in de gemeenschappelijke regeling of anderszins overeengekomen bijdrage in het exploitatieresultaat.
- Overige bedrijfsopbrengsten
De overige bedrijfsopbrengsten omvatten de resultaten uit verhuur van onroerend goed, dienstverlening aan derden, de inkomsten uit re-integratieactiviteiten en overige opbrengsten.
- Lonen en salarissen Wsw en ambtelijk
Hierop worden de loon- en salariskosten van de Wsw medewerkers respectievelijk de salariskosten van het ambtelijk personeel verantwoord. Onder loon- en salariskosten wordt verstaan het brutobedrag van de aan het boekjaar toe te rekenen lonen c.q. salarissen, vermeerderd met de uitbetaalde vakantiegeldrechten.
- Sociale lasten
De sociale lasten betreffen de ter zake van de werknemersverzekeringen verschuldigde werkgeverslasten, alsmede het werkgeversaandeel in de pensioenvoorziening. Dit betreft tevens de aan het boekjaar toe te rekenen (ontvangen) WAO-gelden.
- Afschrijvingen
Dit betreft de afschrijvingskosten van de vaste activa. De afschrijvingstermijn bedraagt maximaal de economische levensduur.
- Overige bedrijfskosten
De overige bedrijfskosten worden berekend op basis van historische kosten.
- Rente
De rentebaten betreffen onder meer de opbrengsten uit uitzettingen. De rentelasten bestaan in elk geval uit de rentelast van de vaste schulden en rekening courantrente bij debetsaldi.
- Vennootschapsbelasting
Overheidsondernemingen, waaronder ook de GR SWB Midden Twente, zijn sinds 1 januari 2016 belastingplichtig voor de vennootschapsbelasting (vpb). Er is een aantal redenen waarom wij in deze jaarrekening geen vpb effect hebben opgenomen. Wij zijn van mening dat de activiteiten SW en arbeidsontwikkeling niet voldoen aan de ondernemingscriteria en SWB voor dit deel dus geen onderneming in fiscale zin is. De activiteiten beheer openbare ruimte (Gildebor) voor de deelnemende gemeenten zijn enkel onbelast en objectief vrijgestelde activiteiten. Sinds 2018 verrichten wij echter ook activiteiten in de openbare ruimte voor andere gemeenten dan de deelnemende gemeenten, deze activiteiten zijn vpb plichtig echter na toerekening van alle directe en indirecte kosten verlieslatend. Derhalve hebben wij wel aangifte vpb voor deze activiteiten gedaan, echter zal hier geen financiële last uit voortkomen.

Algemene grondslagen voor de Rechtmatigheidsverantwoording

De in de jaarrekening opgenomen rechtmatigheidsverantwoording is opgesteld op basis van de kaders zoals besloten in de financiële verordening en op basis van de kadernota rechtmatigheid. Dat betekent dat:

- De rechtmatigheidsverantwoording toeziet op de financiële rechtmatigheid van baten, lasten, balansmutaties, alsmede de baten en lasten inzake de specifieke uitkeringen op grond van art. 17 Financiële-verhoudingswet;
- De financiële rechtmatigheid waaronder het voorwaarden criterium, het begrotingscriterium en het misbruik & oneigenlijk gebruik criterium omvat:
 - Voor het voorwaarden criterium bestaat de norm uit het 'Normenkader 2024' zoals op 20 december 2024 door het algemeen bestuur is vastgesteld;
 - Voor het begrotingscriterium geldt dat alle overschrijdingen van lasten en investeringskredieten onrechtmatig zijn, waarbij voor een aantal scenario's in de financiële verordening is beschreven wanneer deze overschrijdingen acceptabel zijn. Voor over- en onderschrijdingen van baten, onderschrijdingen van lasten en onderschrijdingen van investeringskredieten geldt dat deze als onrechtmatig zijn aangemerkt indien ze niet tijdig aan het algemeen bestuur zijn gemeld;
 - Ten aanzien van het M&O criterium: omdat alleen bij misbruik sprake is van een onrechtmatigheid zijn eventuele gevallen van misbruik (mits cumulatief met andere fouten of onduidelijkheden boven de verantwoordingsgrens) opgenomen in de rechtmatigheidsverantwoording.
- De rechtmatigheidsverantwoording is opgesteld binnen de kaders van de kadernota rechtmatigheid 2024 van de Commissie BBV alsmede onze eigen financiële verordening. Dit betekent dat:
 - Een verantwoordingsgrens van 3% (zijnde € 1.396 k€) is gehanteerd waarboven cumulatieve fouten en onduidelijkheden in de rechtmatigheidsverantwoording worden opgenomen;
 - Een rapporteringstolerantie van € 100.000 is gehanteerd waarboven fouten en onduidelijkheden in de paragraaf bedrijfsvoering worden opgenomen.

2.4 Toelichting op de balans

x €1.000			
Materiele vaste activa	2024		2023
<u>Grond en terreinen</u>			
Boekwaarde per 1 januari	685		686
Investerings	0		0
Desinvesteringen	0		0
Afschrijvingen desinvesteringen	0		0
Afschrijvingen	-1		-1
Boekwaarde per 31 december	684		685
<u>Gebouwen</u>			
Boekwaarde per 1 januari	1441		1575
Investerings	4		63
Desinvesteringen	-59		0
Afschrijvingen desinvesteringen	59		0
Afschrijvingen	-187		-197
Boekwaarde per 31 december	1258		1441
<u>Installaties aan gebouwen, machines en ICT</u>			
Boekwaarde per 1 januari	861		873
Investerings	370		175
Desinvesteringen	-78		-32
Afschrijvingen desinvesteringen	75		32
Afschrijvingen	-200		-187
Boekwaarde per 31 december	1028		861
<u>Inventaris</u>			
Boekwaarde per 1 januari	213		189
Investerings	80		59
Desinvesteringen	-85		0
Afschrijvingen desinvesteringen	84		0
Afschrijvingen	-38		-35
Boekwaarde per 31 december	254		213

<u>Vervoersmiddelen en werkmaterieel</u>			
Boekwaarde per 1 januari	3.343		2753
Investerings	1.735		1.281
Desinvesteringen	-330		-75
Afschrijvingen Desinvesteringen	237		63
Afschrijvingen	-806		-679
Boekwaarde per 31 december	4.179		3.343
<u>Totaal</u>			
Boekwaarde per 1 januari	6.543		6.076
Investerings	2.189		1.578
Desinvesteringen	-552		-107
Afschrijvingen Desinvesteringen	455		95
Afschrijvingen	-1.232		-1.099
Boekwaarde per 31 december	7.403		6.543

De investeringen in 2024 betroffen voornamelijk investeringen in tractie en werkmaterieel. Dit is ter vervanging van oud reeds afgeschreven tractie en materieel welke net zoals in de jaren hiervoor via een aantal online veilingen is verkocht. Hierdoor is wederom een ruime boekwinst van 146 k€ gerealiseerd (173 k€ opbrengst minus 27 k€ boekwaarde), maar zijn wij nog steeds met een inhaalslag bezig in het op peil krijgen en verduurzamen van het wagenpark en werkmaterieel.

Daarnaast is er wederom veel geïnvesteerd in onderhoud aan diverse panden, diverse energiebesparende maatregelen en nieuw kantoormeubilair. Dit zal de komende jaren nog doorlopen, waarbij ook een deel van de reeds toegezegde extra middelen vanuit het rijk voor de verbetering van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven, zal worden ingezet.

x € 1.000

Financiële vaste activa

	2024	2023
<u>Overige leningen</u>		
saldo 1 januari	141	293
verstrekking	0	0
aflossingen	-66	-112
korting op de lening	0	-40
saldo per 31 december	75	141

Overige leningen

De post overige leningen betreft (in het verleden) aan personeel verstrekte (hypothecaire) leningen (e.e.a. conform de regeling van de gemeente Hengelo), welke dit jaar volledig is afgelost tot nihil.

Verder heeft SWB Midden Twente in 2020 haar schildersbedrijf verkocht aan Belderink Midden Twente, waarbij de onderhanden werkpositie van de schilders contracten zijn omgezet in een lening ter hoogte van 403 k€. Hiervoor is een lening overeenkomst opgesteld met een aflossingsschema welke loopt van mei 2021 tot en met januari 2026. Omdat Belderink mede door de coronapandemie de kostprijs van haar werkzaamheden fors zag stijgen, waardoor het de marge op de overgenomen contracten bijna volledig zag verdampen, is in overleg besloten een korting op de lening te geven van 40 k€. Deze korting is door ons als incidentele last geboekt in de jaarrekening 2023. Het saldo van de lening staat ultimo 2024 na aflossing op 75 k€.

Vlottende activa	2024	2023
<u>Vorraden</u>		
Grondstoffen	122	118
Onderhanden werk	48	47
Gereed product	24	20
Totaal:	<u>194</u>	<u>185</u>

Uitzettingen met een rentetypische looptijd < 1 jaar

Vorderingen op openbare lichamen	1.697	1.118
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	624	786
Debiteuren	1.160	973
Voorziening dubieuze debiteuren (derden)	-42	-20
Rekening Courant WSW Haaksbergen	53	0
Rekening Courant stichting SWB Beschut	97	144
Overige vorderingen	<u>1.268</u>	<u>1.097</u>

Het saldo handelsdebiteuren ultimo 2024 bedroeg 8,1% van de omzet (29 dagen), tegenover 6,5% (24 dagen) ultimo 2023. Voor de berekening van de omloopsnelheid debiteuren hebben wij de vordering BCF buiten beschouwing gelaten.

Liquide middelen (x € 1.000)	2024	2023
Kassen	2	3
Banken	230	245
Totaal	<u>232</u>	<u>248</u>

SWB heeft bij BNG Bank een kredietlimiet van € 1.000.000, en een intra-dag limiet van € 4.000.000. Bij het aangaan van de rekening courant met kredietlimiet zijn geen zekerheden verstrekt aan BNG Bank.

In het kader van Schatkistbankieren heeft SWB een drempelbedrag van 1 mln. € welke mag worden aangehouden als werkkapitaal. Door de BNG Bank wordt dagelijks het saldo boven de 250 k€ afgeroomd en op de werkrekening Schatkistbankieren gestort.

Het saldo liquide middelen bestaat uit het kassaldo, de rekening courant BNG Bank en twee rekeningen-couranten bij de ABN-AMRO-bank. Een lopende rekening bij de ABN-AMRO-bank wordt gebruikt voor de afhandeling van kasgeldtransacties en een geblokkeerde rekening wordt gebruikt door klanten die in het kader van hun certificering een deel van de factuur op een G-rekening dienen te storten. SWB kan niet vrij beschikken over dit saldo, deblokking van deze rekening kan alleen door het indienen van een schriftelijk verzoek bij de belastingdienst. Indien aan alle betalingsverplichting jegens hen is voldaan, zal de belastingdienst het aangevraagde saldo deblokken en wordt dit overgeboekt naar de lopende rekening bij de BNG Bank. Wij zijn dan ook van mening dat het geblokkeerde saldo niet hoeft te worden meegenomen bij de berekening van het drempelbedrag. Ultimo 2024 was het saldo op deze G-rekening 13 k€, daartegenover staat een gemiddeld saldo in 2024 bij de ABN-AMRO van 10 k€, deze moet wel worden meegenomen bij de vaststelling van het drempelbedrag. Dagelijks wordt het saldo van de BNG-rekening van SWB en SWIMT afgeroomd tot het drempelbedrag. Het gemiddelde saldo van SWIMT was in 2024 65 k€. Dit bedrag mag feitelijk buiten het Schatkistbankieren gehouden worden, omdat dit een rechtspersoon is die niet onder de verplichtingen van Schatkistbankieren vallen, maar wel samen met de rekening van SWB als geconsolideerde bankrekening wordt beschouwd door BNG Bank. Hierdoor is het risico dat SWB boven het drempelbedrag uitkomt minimaal.

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren x € 1.000				
	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Drempelbedrag	1.000	1.000	1.000	1.000
Kwartaalcijfers op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	200	195	194	167
Ruimte onder het drempelbedrag	800	805	806	833
Overschrijding van het drempelbedrag	-	-	-	-

Per 1 juli 2021 is artikel 7 lid 2 van de Regeling Schatkistbankieren decentrale overheden aangepast en is de ondergrens van 250 k€ opgehoogd naar 1 mln. €. Omdat de BNG Bank een te betalen creditrente berekende over een saldo boven de 500 k€ hebben wij in overleg met de BNG Bank besloten het drempelbedrag op 250 k€ te laten staan. Inmiddels ontvangen wij op de schatkistrekening een hogere rente dan op de lopende rekening bij de BNG Bank, daarom laten wij het drempelbedrag onverkort staan op 250 k€.

x €1.000

Overlopende activa	2024	2023
Nog te ontvangen bedragen	3	32
Vooruitbetaalde bedragen	42	25
Overige overlopende activa	184	17
Totaal overlopende activa	229	74

De nog te ontvangen bedragen bestaan uit terug te ontvangen bedragen van Renewi en CWS, voornamelijk bestemd voor de kinderboerderij.

De vooruitbetaalde bedragen bestaat uit een factuur van Calibris met kosten voor schooljaar 2024-2025 voor Helpende Handen Hengelo en de afrekening van de Gemeente Hengelo voor de ICT-dienstverlening in 2024.

De overige overlopende activa bestaat uit aan werknemers uitbetaalde fietsen in het kader van het fietsplan welke de komende maanden op het salaris worden ingehouden en de deblokking van de G-rekening van 74k€, welke wij aan de belastingdienst hebben overgemaakt en nog terug moeten ontvangen op de BNG rekening. Verder worden verkoopfacturen met factuurdatum 2025 en kosten 2024 in Afas transitorisch geboekt. Op deze wijze komen de opbrengsten in het juiste boekjaar maar ontstaat wel een transitorische post op de balans ultimo boekjaar.

x € 1.000

Eigen vermogen	2024	2023
Algemene reserve	3.294	3.227
Bestemmingsreserve vakantiedagen	635	635
Bestemmingsreserve vakantiegeld	630	630
Bestemmingsreserve doorontwikkeling organisatie	213	362
Bestemmingsreserve infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven	328	0
Bestemmingsreserve opleidingen	93	0
Kapitaalegalisatiereserve infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven	390	0
Kapitaalegalisatiereserve arbeidsomstandigheden beschut	210	0
Gerealiseerde resultaat	997	67
Totaal	6.790	4.921

Het Eigen Vermogen bestaat uit een Algemene reserve, een vijftal bestemmingsreserves, een tweetal kapitaalegalisatiereserves en het in dit boekjaar gerealiseerde resultaat. Deze worden hieronder nader toegelicht.

Algemene reserve x € 1.000	2024	2023
stand 1 januari	3.294	3.227
toevoeging/onttrekking resultaat boekjaar	997	67
stand 31 december	4.291	3.294

Bestemmingsreserves		
Vakantiedagen		
Saldo 1 januari	635	735
Toevoegingen	0	0
Onttrekkingen	0	100
Saldo 31 december	635	635
Vakantiegeld		
Saldo 1 januari	630	630
toevoegingen	0	0
onttrekkingen	0	0
Saldo 31 december	630	630
Doorontwikkeling organisatie		
Saldo 1 januari	362	418
toevoegingen	0	0
onttrekkingen	149	56
Saldo 31 december	213	362
Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven		
Saldo 1 januari	0	0
toevoegingen	328	0
onttrekkingen	0	0
Saldo 31 december	328	0
Opleidingen		
Saldo 1 januari	0	0
toevoegingen	93	0
onttrekkingen	0	0
Saldo 31 december	93	0

In de Algemene bestuursvergadering van december 2024 is besloten geen onttrekking te doen aan de bestemmingsreserve vakantiedagen en vakantiegeld. Ondanks dat het onze aandacht heeft, hebben wij nog geen afbouw van het aantal verlofdagen kunnen realiseren. Vanwege uitstroom uit de WSW hadden wij wel een kleine afbouw van het vakantiegeld verwacht, echter de forse Cao Wsw stijging over het afgelopen jaar maakte dit niet mogelijk. De reserve dekt de volledige verplichting van het vakantiegeld dat de SW-medewerkers ultimo jaareinde hebben opgebouwd.

De bestemmingsreserve doorontwikkeling organisatie is gevormd voor de te maken kosten voor de op basis van de strategienota 2023-2027 te vormen nieuwe organisatie. In 2024 zijn de loonkosten van een tweetal vanwege de doorontwikkeling boventallig geraakte medewerkers hieruit betaald.

Vanuit het Rijk hebben wij het afgelopen jaar via de Rijksbijdrage extra middelen ontvangen voor het verbeteren van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Omdat wij hiervoor een gedegen plan willen uitwerken, hebben wij het bestuur gevraagd hiervoor ultimo 2024 een bestemmingsreserve te vormen voor de te verwachten kosten en een kapitaallegalisatiereserve voor de afschrijvingen van te plegen investeringen.

Tenslotte hebben wij mede vanwege de doorontwikkeling ons opleidingsbudget in het afgelopen jaar niet volledig benut, voor het niet benutte deel hebben wij ultimo 2024 een bestemmingsreserve gevormd zodat wij dit budget in 2025 alsnog kunnen inzetten.

Kapitaalegalisatiereserves x €1.000			
	2024		2023
Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven			
Saldo 1 januari	0		0
Toevoegingen	390		0
Onttrekkingen	0		0
Saldo 31 december	390		0
Arbeidsomstandigheden beschut			
Saldo 1 januari	0		0
toevoegingen	210		0
onttrekkingen	0		0
Saldo 31 december	210		0

Zoals hierboven aangegeven hebben wij extra middelen ontvangen voor de verbetering van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven; een deel van deze middelen hebben wij bestemd om kosten uit te betalen en een deel hebben wij gereserveerd om afschrijvingen uit te betalen. Deze kapitaalegalisatiereserve zal derhalve een langjarig karakter kennen.

Voor het verbeteren van de werkomstandigheden van de doelgroep die werkzaam is in onze beschutte omgeving, hebben wij ten laste van het resultaat 2024 een kapitaalegalisatiereserve gevormd. Wij waren voornemens al dit boekjaar te investeren in nieuw meubilair, echter vanwege de aanbestedingsplicht kunnen wij dat dit jaar niet meer realiseren. De afschrijvingen zullen wij vanuit deze reserve moeten dekken, derhalve heeft ook deze reserve een langjarig karakter.

Ook voor de komende jaren zijn door het rijk inmiddels structurele middelen toegezegd voor de verbetering van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Wij zijn reeds met onze deelnemende gemeenten en de gemeente Haaksbergen in gesprek om te kijken hoe wij deze middelen de komende jaren zullen gaan inzetten.

Voorzieningen x € 1.000	2024		2023
Voorziening externe mobiliteit (WW en VSO)			
Saldo 1 januari	0		0
Toevoegingen	163		0
Onttrekkingen	0		0
Saldo 31 december	163		0
Voorziening strategisch personeelsplan 2011-2015			
Saldo 1 januari	165		196
Toevoegingen	64		53
Onttrekkingen	80		84
Saldo 31 december	149		165
Voorziening RVU			
Saldo 1 januari	74		0
Toevoegingen	203		74
Onttrekkingen	74		0
Saldo 31 december	203		74
Voorziening spaarverlof			
Saldo 1 januari	100		0
Toevoegingen	91		100
Onttrekkingen	0		0
Saldo 31 december	191		100
Totaal voorzieningen	706		339

Voorziening externe mobiliteit (WW en VSO)

Ultimo 2024 is er een voorziening getroffen ter grootte van 163 k€, voor de kosten externe mobiliteit. Dit zijn de te verwachten toekomstige WW en ABP kosten die SWB als eigen risicodragers voor boventallig ambtelijk personeel zelf dient te betalen. Daarnaast de kosten voortvloeiend uit een VSO afgesloten met een ambtelijk medewerker die in de loop van 2025 uit dienst zal gaan.

Voorziening strategisch personeelsplan 2011-2015

In 2024 is er (via de loonkosten) een bedrag van 80 k€ onttrokken in verband met de in 2024 gemaakte kosten ten behoeve van de externe mobiliteit van boventallig geraakte medewerkers ten gevolge van de uitvoering van het strategisch personeelsplan 2011-2015. Ultimo 2024 is vervolgens een dotatie van 64 k€ aan de voorziening gedaan om aan de toekomstige verplichtingen te kunnen voldoen.

Voorziening RVU

Ultimo 2024 is een dotatie van 203 k€ gedaan voor een aantal medewerkers die in 2024 gebruik hebben gemaakt van de RVU en waarvan wij in 2025 en 2026 de kosten zullen moeten betalen. Het beginsaldo is onttrokken voor verplichtingen die in 2023 zijn ontstaan voor boekjaar 2024.

Voorziening spaarverlof

Vanaf boekjaar 2022 is het voor ambtelijk personeel dat onder de Cao sgo valt mogelijk om spaarverlof op te bouwen, hier wordt inmiddels volop gebruik van gemaakt. BBV schrijft voor hier een voorziening voor op te nemen, ultimo 2024 hebben wij op basis van het saldo spaarverlof een dotatie gedaan van 91 k€.

Vaste schulden	2024	2023
<u>Binnenlandse banken en overige financiële instellingen</u>		
Boekwaarde per 1 januari	500	667
Aangetrokken geldleningen	0	0
	500	667
Af: aflossingen	-167	-167
Boekwaarde per 31 december	333	500
 Aflossingsverplichting binnen 1 jaar	 167	 167

Ultimo 2024 was de financiering vormgegeven middels een in 2011 en een in 2017 afgesloten lening via de N.V. Bank voor Nederlandse Gemeenten:

<u>Looptijd</u>	<u>Rente</u>	<u>Stand per 31-12-24(€)</u>
15 jaar (tot 2026)	3,9%	133.333
9,5 jaar (tot 2026)	0,63%	200.000

Zowel bij het aangaan van de lening van 1 mln.€ in 2011 als bij het aangaan van de lening van 1 mln.€ in 2017 zijn geen zekerheden verstrekt aan BNG. De totale rentelast bedroeg 8 k€ in 2024 tegenover 12 k€ in 2023.

x €1.000			
Vlottende passiva	2024		2023
<u>Netto vlottende schulden</u>			
Budget project vitaliteit	98		16
Rekening Courant SWIMT	237		148
Rekening Courant WSW Haaksbergen	-		24
Crediteuren	1.734		2.303
	2.069		2.491
<u>Overlopende passiva</u>			
Vooruitontvangen posten	-		2
Belastingen en sociale premies	1.671		1.601
Overige	153		338
	1.824		1.941
Totaal vlottende passiva	3.893		4.432

De belastingen en sociale premies bestaan uit de over december nog te betalen loonheffingen voor wsw- en ambtelijk personeel en de te betalen omzetbelasting over het vierde kwartaal.

De overige overlopende passiva bestaan voornamelijk uit nog te betalen kosten, denk hierbij aan accountantskosten, uuv-premies en een verrekening met Vattenfall. Facturen met factuurdatum 2025 en kosten 2024 worden in Afas transitorisch geboekt. Op deze wijze komen de kosten in het juiste boekjaar maar ontstaat wel een transitorische post op de balans ultimo boekjaar.

Niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen:

Over 2024 heeft SWB Midden Twente recht op een tegemoetkoming voor werkgevers in het kader van het lage-inkomensvoordeel (LIV). Dit is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). De voorlopige berekening wet tegemoetkoming loondomein (Wtl) van 14 maart 2025 gaat uit van een bedrag van 97 k€. De belastingdienst stuurt uiterlijk 31 juli 2025 een definitieve beschikking.

SWB Midden Twente heeft met de gemeente Hengelo een dienstverleningsovereenkomst (DVO) inzake ICT-dienstverlening afgesloten. De duur van de overeenkomst is onbeperkt met als ingangsdatum 1 april 2017 en met een opzegtermijn van 1 jaar. Het tarief bestaat vanaf 2025 uit een tarievenstructuur gebaseerd op de indeling van de IT begroting van de gemeente Hengelo. Voor 2025 zou het totale tarief op basis van dit voorstel neerkomen op een bedrag van 872 k€ (2024 866 k€).

SWB MiddenTwente heeft met de gemeente Hof van Twente een drietal huurovereenkomsten afgesloten. De duur van de overeenkomsten is onbeperkt met als ingangsdatum 1 januari 2017 en met een opzegtermijn van 1 jaar. Voor 2025 komt het totale tarief neer op een bedrag van 182 k€.

SWB MiddenTwente heeft voor de inhuur materieel een aantal huurovereenkomsten afgesloten. Het betreft veegmachines waarvoor wij voor 2025 verplichtingen zijn aangegaan van in totaal 52 k€.

Met Atletiek Vereniging Haaksbergen (A.V.H.) heeft SWB Midden Twente in 2022 een huurovereenkomst afgesloten voor de periode van 1 jaar waarna de overeenkomst wordt verlengd met 3 jaar en vervolgens zal worden omgezet in onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 6 maanden. De huurprijs voor 2025 is voorlopig vastgesteld op een jaarbedrag van 10 k€, op dit moment dient de indexatie op de huurprijs 2025 nog te worden vastgesteld.

2.5 Toelichting op de baten en lasten

Het resultaat na bestemming is over 2024 uitgekomen op 997 k€ positief, dat is fors beter (+237 k€) dan de herziene begroting van 760 k€ positief. De herziene begroting 2024 is in de bestuursvergadering van december 2024 vastgesteld en vervangt de initiële begroting als vergelijkende cijfers in de uiteindelijke jaarrekening. Dit omdat de initiële begroting ieder jaar al in maart voorafgaand aan het boekjaar moet worden opgesteld, om mee te kunnen in de begroting van de gemeenten en voor het bepalen van het toezicht vanuit de provincie. Een zuivere inschatting is dan al erg moeilijk te maken waardoor er diverse aannames moeten worden gedaan. De herziene begroting wordt opgesteld met de tot dan bekende gegevens en geldt als vergelijkende cijfers in verband met de begrotingsrechtmatigheid.

Naast een hogere omzet (+172 k€) staan lagere kosten voor grond- en hulpstoffen (-46 k€), dit levert een beter productieresultaat op van +218 k€. De personeelskosten professionals zijn iets lager (-52 k€) uitgevallen dan de herziene begroting, de overige bedrijfskosten kennen een negatieve afwijking van 28 k€ en de incidentele baten zijn iets hoger uitgevallen (+18 k€) vanwege hogere opbrengsten vanuit de online veilingen van overtollig materieel. Al met al is de herziene begroting 2024 uitstekend ingeschat met de toen aanwezige kennis.

Ten opzichte van de oorspronkelijke begroting 2024 (verlies van 391 k€) is het productieresultaat fors beter door hogere opbrengsten en lagere kosten grond- en hulpstoffen. Daarnaast is de rijksbijdrage fors hoger (+1.938 k€), waardoor het subsidieresultaat beter is dan begroot. Hiertegenover staat dat de personeelskosten professionals en de bedrijfskosten enorm zijn gestegen door respectievelijk cao stijging en inflatie.

x € 1.000

	Boekjaar	Herziene Begroting	Begroting	Boekjaar
Rijksbijdrage (via de gemeenten)	2024	2024	2024	2023
Omvang	<u>18.829</u>	<u>18.830</u>	<u>16.891</u>	<u>18.469</u>

Het aantal gerealiseerde Standaard Eenheden (SE) voor 2024 bedroeg 513,97 tegenover 546,43 in 2023.

Gemeentelijke bijdrage	<u>363</u>	<u>363</u>	<u>363</u>	<u>363</u>
-------------------------------	------------	------------	------------	------------

De gemeentelijke bijdrage is conform strategisch plan 2023-2027.

Bijdrage infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven	<u>718</u>	<u>718</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal	<u>19.910</u>	<u>19.911</u>	<u>17.254</u>	<u>18.832</u>

Via de meicirculaire 2024 zijn vanuit het Rijk extra middelen uitgekeerd voor de verbetering van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Deze extra middelen zijn uitgekeerd via de rijksbijdrage Wsw, voor SWB gaat dit in 2024 om een bedrag van 638 k€ vanuit de drie deelnemende gemeenten en 80 k€ vanuit de gemeente Haaksbergen, totaal 718 k€. In afwachting van de definitieve besteding hebben wij de totale gelden ultimo 2024 middels een bestuursbesluit als bestemmingsreserve (328 k€) en kapitaalegalisatiereserve (390 k€) op de balans gereserveerd.

Ook voor de komende jaren zijn door het rijk inmiddels structurele middelen toegezegd voor de verdere verbetering van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Wij zijn reeds met onze deelnemende gemeenten en de gemeente Haaksbergen in gesprek om te kijken hoe wij deze middelen de komende jaren zullen gaan inzetten.

x € 1.000	Boekjaar	Herziene Begroting	Begroting	Boekjaar
	2024	2024	2024	2023
Lonen en salarissen Wsw				
Lonen Wsw werknemers	14.023	13.997	13.843	14.016
Sociale lasten Wsw				
Sociale lasten Wsw werknemers	2.472	2.470	2.305	2.444
Pensioenpremie	1.236	1.236	1.200	1.215
	<u>3.708</u>	<u>3.706</u>	<u>3.505</u>	<u>3.659</u>
Ontvangen ziekengelden en WAO Wsw				
Ontvangen WAO	<u>-23</u>	<u>-28</u>	<u>-40</u>	<u>-27</u>

De lonen en salarissen Wsw zijn iets hoger uitgevallen ten opzichte van de begroting en nagenoeg gelijk aan de herziene begroting, de afwijking ten opzichte van de begroting ontstaat vanwege cao stijgingen welke ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet bekend waren.

x € 1.000	Boekjaar	Herziene Begroting	Begroting	Boekjaar
	2024	2024	2024	2023
Overige kosten Wsw werknemers				
Vervoerskosten Wsw	399	395	323	315
-/- eigen bijdrage	-5	-5	-5	-5
Bedrijfsgeneeskundige zorg	163	162	155	157
Scholing en studie	24	30	20	19
Overige kosten	<u>338</u>	<u>326</u>	<u>275</u>	<u>276</u>
	<u>919</u>	<u>908</u>	<u>768</u>	<u>762</u>
Inleen WSW derden en ASL				
ASL	414	433	0	0
Inleen WSW derden	<u>89</u>	<u>96</u>	<u>20</u>	<u>30</u>
	<u>503</u>	<u>529</u>	<u>20</u>	<u>30</u>

De overige kosten Wsw zijn hoger door voornamelijk hogere vervoerskosten van een steeds ouder wordende populatie en hogere overige kosten vanwege het zomerevent voor ons personeel in juli en de kerstmarkt in december.

De kosten voor inleen WSW derden en ASL (Aan de Slag Loonkostensubsidie) zijn iets lager dan in de herziene begroting ingeschat. In de oorspronkelijke begroting hadden we hier nog geen rekening mee gehouden. De medewerkers met een ASL dienstverband (dienstverband stichting SWB Beschut) die werkzaam zijn voor SWB, werden in het vorige boekjaar namelijk geboekt onder inleen direct variabel personeel. Omdat dit een steeds grotere groep betreft en deze kosten in de toekomst alleen maar verder zullen toenemen hebben we ervoor gekozen deze groep apart zichtbaar te maken.

x € 1.000

	Boekjaar	Herziene Begroting	Begroting	Boekjaar
	2024	2024	2024	2023
Personeelskosten professionals				
Salarissen	11.959	11.941		11.513
Sociale lasten	1.781	1.825		1.708
Pensioenpremie	1.547	1.590		1.484
Inleen Ambtelijk en Flex	599	587		641
Dienstverlening professionals	1.917-	1.901-		1.552-
Overige kosten	322	302		8
Kosten externe mobiliteit	172	170		62
	<u>14.463</u>	<u>14.514</u>	<u>13.515</u>	<u>13.864</u>

Het gemiddelde aantal FTE professionals was in 2024 239,5, tegenover 240,2 in 2023. De afwijking ten opzichte van de begroting is te verklaren door de cao stijgingen die ten tijde van de begroting 2024 (maart 2023) nog niet bekend waren. De afwijking ten opzichte van de herziene begroting is minimaal.

SWB Midden Twente heeft voor haar Wsw- en Ambtelijke werknemers (Cao Wet Sociale Werkvoorziening en Cao WSGO) een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij SWB Midden Twente. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds PWRI (Cao Wsw) en ABP (Cao WSGO). SWB Midden Twente betaalt hiervoor premies waarvan 70% door de werkgever wordt betaald en 30% door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Voor pensioenfondsden geldt regelgeving met betrekking tot de vereiste dekkingsgraad.

SWB Midden Twente heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. SWB Midden Twente heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

x € 1.000	Boekjaar	Herziene Begroting	Begroting	Boekjaar
	2024	2024	2024	2023
Afschrijvingen vaste activa				
Grond en terreinen	1	1		1
Bedrijfsgebouwen	187	187		197
Installaties	200	200		187
Inventaris	38	38		35
Vervoersmiddelen	806	807		679
	<u>1.232</u>	<u>1.233</u>	<u>1.242</u>	<u>1.099</u>

Dotatie voorzieningen	2024	2024	2024	2023
Voorziening externe mobiliteit (WW en VSO)	163	164	0	0
Voorziening strategisch personeelsplan 2011-2015	64	64	40	53
Voorziening RVU	203	203	0	74
Voorziening spaarverlof	91	91	0	100
Totaal voorzieningen	<u>521</u>	<u>522</u>	<u>40</u>	<u>227</u>

Op pagina 25 is onder het verloopoverzicht van de diverse voorzieningen uitleg te vinden over de voorzieningen. De afwijking ten opzichte van de begroting is te verklaren door het feit dat de omstandigheden ten tijde van het opstellen van de begroting (maart 2023) nog niet bekend waren.

x €1.000	Boekjaar	Herziene Begroting	Begroting	Boekjaar
	2024	2024	2024	2023
Incidentele baten en lasten	53	35	-500	1
Rentebaten en lasten	77	82	-85	52

De incidentele baten en lasten worden hieronder verder uitgesplitst. De in de begroting 2024 (opgesteld maart 2023) opgenomen 500 k€ bestaat uit transitiekosten. De daadwerkelijke kosten zijn echter maar voor een deel in 2024 verantwoord, een deel is reeds in 2023 verantwoord en een deel zal in 2025 worden gerealiseerd. Zie hiervoor ook de bestemmingsreserve doorontwikkeling op de balans.

De rente baten en lasten zijn positiever uitgevallen dan begroot. Door het positieve resultaat 2024 is onze liquiditeitspositie nog steeds goed en hebben we nog geen lening nodig, waarmee in de begroting wel rekening was gehouden.

De incidentele baten en lasten met een saldo van 53 k€ bestonden uit de volgende posten:

Incidentele baten en lasten 2024 x € 1.000			
Baten	Resultaat desinvesteringen*	173	
	ESF Subsidie	67	
	Vattenfall teruggave 2023 minus nagekomen claim	54	
	Ontvangen schadevergoedingen	31	
	Overig	13	
			338
Lasten	Loonkosten boventallig agv doorontwikkeling	153	
	Schades	57	
	Nagekomen kosten 2023	41	
	Boekwaarde verkochte activa*	27	
	Betaalde schadevergoedingen / eigen risico	7	
			285
Totaal			53

Resultaat desinvesteringen*

Volgens de notitie structurele en incidentele baten en lasten van het BBV is er bij verkoop van bezittingen altijd sprake van incidentele opbrengst omdat je het bezit maar één keer kunt verkopen. Ondanks het feit dat een dergelijke opbrengst mogelijk langer dan drie jaar geraamd kan worden, is er altijd sprake van incidentele baten. Boekwinst of –verlies bij verkoop van geactiveerde investeringen (eventuele opbrengst wijkt af van de boekwaarde) is een eenmalige baat of last. De verkoopopbrengst en het afboeken van de boekwaarde worden beide afzonderlijk verantwoord en mogen niet met elkaar worden verrekend.

x € 1.000	Boekjaar	Herziene begroting	Begroting	Boekjaar
Overige bedrijfskosten	2024	2024	2024	2023
Personeelskosten niet-WSW	24	24		274
Dienstverlening derden	115	140		181
Kantinekosten	70	71		61
Huisvesting	783	852		1.083
Kosten wagenpark	1.119	1.134		1.090
Onderhoud materieel	857	793		779
Kleine aanschaffingen	65	68		47
Onderhoud installaties	36	34		30
Onderhoud inventaris	55	52		31
Verzekeringen	57	57		53
ICT	1.042	1.001		926
Communicatiekosten	31	32		31
Verkoopkosten/PR	12	9		1
Porti en drukwerk	29	31		33
Abonnementen/contributies	73	65		61
Vergader- en representatiekosten	34	24		20
Accountantskosten	69	62		65
Kwaliteitskosten	18	37		54
Kosten werkplein	22	22		21
Afschrijving dubieuze debiteuren	38	11		10
Totaal	4.548	4.520	4.000	4.851

De begroting 2024 is opgesteld terwijl boekjaar 2023 nog niet was afgesloten; de inschatting voor de begroting is voor de overige bedrijfskosten dan ook te ambitieus geweest. Ten opzichte van de realisatie 2023 hebben wij uiteindelijk een mooie besparing weten te behalen op voornamelijk huisvesting. In de personeelskosten niet WSW heeft overigens wel een verschuiving plaats gevonden. Wij hebben namelijk een deel van deze kosten verplaatst naar de personeelskosten, voor 2025 hebben wij dit ook in het bedrijfsplan doorgevoerd en voor 2026 zullen wij dat ook in de begroting doen. De inschatting van de herziene begroting 2024 is overigens realistisch gebleken.

Gebeurtenissen na balansdatum:

Alle ten tijde van het opmaken van de jaarrekening beschikbare informatie omtrent de feitelijke situatie per balansdatum is bij het opmaken van de jaarrekening in aanmerking genomen en verwerkt.

Er hebben zich na het opmaken van de jaarrekening geen gebeurtenissen van betekenis voorgedaan die nadere informatie geven over de feitelijke situatie op balansdatum.

Voorstel tot resultaatbestemming:

Gerealiseerde resultaat	997
-/- Gemeentelijke bijdrage	363
Resultaat zonder gemeentelijke bijdrage	634

Voorgesteld wordt het gerealiseerde resultaat ten gunste van de algemene reserves te brengen.

2.6 Wet Normering Topinkomens (WNT)

De WNT is van toepassing op SWB Midden Twente. Het voor SWB Midden Twente toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 233.000,-. De bestuursleden van SWB Midden Twente ontvangen geen bezoldiging met uitzondering van de externe adviseurs, de heer J.L. de Vries en de heer A.C. Blokhuis.

Naam	Functie	Omvang Dienstverband	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	Beloningen betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging	Aanvang, einde dienstvervulling in boekjaar
G.G. Gerrits	Lid AB en DB	n.v.t.	Geen			01-01-2024 31-12-2024
M. Velten	Lid AB en DB	n.v.t.	Geen			01-01-2024 31-03-2024
A Lammers	Lid AB en DB	n.v.t.	Geen			01-04-2024 31-12-2024
M. Geerdink	Lid AB	n.v.t.	Geen			01-01-2024 31-12-2024
E. Nauta	Lid AB en DB	n.v.t.	Geen			01-01-2024 31-12-2024
J. Freriksen	Lid AB	n.v.t.	Geen			01-01-2024 07-11-2024
J.L. de Vries	Adviseur AB/DB	n.v.t.	2.000,-		2.000,-	01-01-2024 31-12-2024
A.C. Blokhuis	Adviseur AB/DB	n.v.t.	2.085,50		2.085,50	01-01-2024 31-12-2024

De directeur is in het kader van de WNT aan te merken als 'topfunctionaris'. Conform de gemeenschappelijke regeling SWB Midden Twente, berust de dagelijkse leiding van het openbaar lichaam bij de directeur.

Gedurende 2024 hebben een drietal personen de functie van (algemeen) directeur bekleed, welke alle drie zijn aan te merken als leidinggevende topfunctionaris. Derhalve zijn de bezoldigingsgegevens van hen opgenomen in onderstaande tabel.

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Gegevens 2024							
bedragen x € 1		G.B.J. Raanhuis		R.J.M. Monninkhoff		J. ter Hofte-Visser	
Functiegegevens		Algemeen directeur		Directeur		Directeur	
Aanvang en einde functievervulling in 2024		01/01 t/m 30/09		01/01 t/m 31/12		01/09 t/m 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		0,89		1		1	
Dienstbetrekking?		nee		ja		ja	
Bezoldiging							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		174.750		124.374		45.747	
Beloningen betaalbaar op termijn		0		29.947		10.924	
Subtotaal		174.750		154.321		56.671	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		233.000		233.000		233.000	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging		174.750		154.321		56.671	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	
Gegevens 2023							
bedragen x € 1		G.B.J. Raanhuis		R.J.M. Monninkhoff			
Functiegegevens		Algemeen directeur		Directeur			
Aanvang en einde functievervulling in 2023		16/05 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12			
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		0,89		1			
Dienstbetrekking?		nee		Ja			
Bezoldiging							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		109.080		115.326			
Beloningen betaalbaar op termijn		0		28.166			
Subtotaal		109.080		143.492			
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		139.672		223.000			
Bezoldiging		109.080		143.492			

2.7 Bijlage taakvelden

Taakvelden	Begroting			Begroting na wijziging			Realisatie			Verschil begroting na wijziging met realisatie		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
0. Bestuur en ondersteuning												
0.3 Beheer overige gebouwen en gronden	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
0.4 Overhead	0	0	0	0	0	0	1.216	7.329	-6.113	0	0	0
0.5 Treasury	0	0	0	0	0	0	90	12	78	0	0	0
0.8 Overige baten en lasten	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
0.10 Mutaties reserves	0	0	0	0	0	0	149	1.021	-872	0	0	0
5. Sport, cultuur en recreatie												
5.7 Openbaar groen en (openlucht) recreatie	0	0	0	0	0	0	24.110	21.714	2.396	0	0	0
6. Sociaal domein												
6.4 Begeleide participatie	0	0	0	0	0	0	20.439	15.882	4.557	0	0	0
6.5 Arbeidsparticipatie	0	0	0	0	0	0	1.950	999	951	0	0	0
0.11 Resultaat van de rekening van baten en lasten	0	0	0	0	0	0	47.954	46.957	997	0	0	0
De baten en lasten zijn per taakveld als volgt verdeeld:												
- taakveld 5.7 is de weergave van het bedrijfsonderdeel Gildebor. De baten en lasten die verantwoord zijn op de afdelingscodes die toebehoren aan Gildebor zijn onder dit taakveld weergegeven.												
- taakveld 6.4 is het bedrijfsonderdeel werkleerbedrijf, 6.5 arbeidsparticipatie is het bedrijfsonderdeel arbeidsontwikkeling												
- de baten en lasten die niet toegerekend worden aan Gildebor en/of SWB worden verantwoord onder het taakveld 0. bestuur en ondersteuning.												
- verdeling naar taakvelden vindt niet plaats bij de begroting												
Per saldo heeft GR SWB Midden Twente over 2024 een resultaat behaald van €997k												

2.8 Rechtmatigheidsverantwoording

Verantwoordelijkheid Dagelijks Bestuur

De baten en lasten alsmede de balansmutaties moeten getrouw in de jaarrekening worden opgenomen. Uit het getrouw opnemen van de baten en lasten alsmede de balansmutaties, blijken een drietal rechtmatigheidscriteria niet expliciet. Dit betreffen het begrotings-, voorwaarden- en misbruik en oneigenlijk gebruik criterium. In deze rechtmatigheidsverantwoording licht het dagelijks bestuur toe in hoeverre bij de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties het begrotings-, voorwaarden- en misbruik en oneigenlijk gebruik criterium zijn nageleefd. Dit houdt in dat de verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties in overeenstemming zijn met de door het Algemeen Bestuur vastgestelde kaders zoals de (herziene) begroting en verordeningen en met bepalingen in de relevante wet- en regelgeving. Bij de waarderingsgrondslagen in de jaarrekening is het door het Algemeen Bestuur op 20 december 2024 vastgestelde normenkader van de relevante wet- en regelgeving verder toegelicht.

Deze verantwoording hanteert een grensbedrag omdat alleen de van belang zijnde aspecten in de verantwoording hoeven te worden betrokken. Deze grens is door het Algemeen Bestuur bepaald en bedraagt 3% van de totale lasten inclusief mutaties in de reserves en is daarmee voor 2024 vastgesteld op 1.396 k€. De grondslag voor deze verantwoording is de Kadernota Rechtmatigheid 2024 van de Commissie BBV van oktober 2024.

Conclusie

Rechtmatigheid aanbestedingen

Uit onze interne controle op de rechtmatigheid van de aanbestedingen hebben wij afwijkingen geconstateerd, de totale afwijking komt neer op een bedrag van 869 k€. Individuele fouten boven 100 k€ zijn toegelicht in paragraaf 1.12 Bedrijfsvoering. In 2024 betreft dit één leverancier met een fout van 680k€.

Begrotingscriterium

Op basis van de opgestelde jaarrekening is geconcludeerd dat er in dit boekjaar geen sprake is van een investeringsonrechtmatigheid ten opzichte van de gewijzigde investeringsbegroting of een begrotingsonrechtmatigheid ten opzichte van de herziene begroting (artikel 5 en 9 financiële verordening GR SWB Midden Twente).

Met een DB besluit van december 2023 is de investeringsbegroting 2024 opgehoogd tot een bedrag van 2.738 k€ welke dit boekjaar niet is overschreden.

De begroting kent een onderschrijding van 32 k€, waarbij alleen de incidentele baten en lasten worden overschreden. Dit wordt veroorzaakt door een hogere afboeking van boekwaarde van verkochte activa, hiertegenover staat een hogere opbrengst welke conform BBV als incidentele bate is gepresenteerd.

x € 1.000	Boekjaar	Herziene begroting	Overschrijding BJ-HB
Inkoop variabele kosten	5.573	5.619	-46
Direct variabel personeel	185	185	-
Som der bedrijfslasten	39.894	39.901	-7
Incidentele lasten	285	263	22
Rentelasten	12	13	-1
Totaal	45.949	45.981	-32

De totale begrotingsonrechtmatigheid komt daardoor uit op een bedrag van - 32 k€. Daarnaast is er zoals toegelicht sprake van onrechtmatigheid in de aanbestedingen met een totale waarde van 869 k€.

Onderschrijding begroting	-32k €
Fout bij aanbesteden leverancier Krinkels (zie 1.12)	680k €
Overige kleinere inkoopfouten	189k €

Hiermee blijven wij onder de verantwoordingsgrens van 1.396 k€ en zijn wij rechtmatig.

In paragraaf 1.12 Bedrijfsvoering is op basis van de kadernota rechtmatigheid van de commissie BBV en op basis van de afspraken met het algemeen bestuur, aanvullende informatie opgenomen over de financiële rechtmatigheid. In deze paragraaf heeft het dagelijks bestuur ook beschreven welke actie hij onderneemt om vermelde afwijkingen in de toekomst te voorkomen.

3. Overige gegevens

3.1 Controleverklaring

Vaststelling

Aldus vastgesteld in de vergadering van het Algemeen Bestuur, d.d. 27 juni 2025

G. Gerrits, voorzitter

J.H. ter Hofte-Visser, secretaris

Vastgesteld bij besluit van Gedeputeerde Staten van Overijssel, d.d.

Afdeling , Gedeputeerde Staten Voornoemd

, Voorzitter

, Griffier